

TARTU ÜLIKOOL

Sotsiaalteaduste valdkond

Ühiskonnateaduste instituut

Sotsioloogia õppekava

Kristjan Silm

Tegevvälaste tagasivaade tegevteenistusse astumisele

Magistritöö

Juhendaja: prof Kairi Kasearu, PhD

Tartu 2021

AUTORIDEKLARATSIOON

Olen koostanud töö iseseisvalt. Kõik töös kasutatud teiste autorite tööd, põhimõttelised seisukohad, kirjandusallikatest ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.

Kristjan Silm, 24.05.2021

ABSTRACT

Retrospective: Becoming an Active Serviceman

Kristjan Silm

The development of civil-military relations is influenced by the constant interaction between a person and an institution, and the resulting relationship expresses whether the institution is acceptable to a person or not. At the same time, the established relationship influences a person's choice to enter active service, ie to become a part of an institution. Alignment of personal values with the values of the institution reduces the occurrence of conflicts and promotes the successful completion of military service.

In order to understand the reasons for taking up active service and what motivates active servicemen turning their time in service, it is necessary to ask active servicemen about their motivation and experience of entering the service. As a result, we can assess what can be done to have more and better prepared soldiers in the Defense Forces and assess how active members see their work in active service. Is joining the Defense Forces based on the principle of what the Defense Forces can do for a person or what a person can do for the Defense Forces.

The aim of this master's thesis is to find out how active servicemen who have entered active service from conscript service describe their entry into service in narratives and how these journeys have developed. The first part of the work presents the theoretical basis of active service and the context of Estonian national defense. In terms of methodology, an overview of the narrative analysis used to analyze the empirical data is given. In addition, the chapter outlines the sample of interviewees and the method of data collection.

For the analysis, 11 active servicemen who entered the active service of the Estonian Defense Forces between 2019 and 2020 were interviewed. The interviews resulted in 11 unique but partially compatible narratives that described the stories of entering the service, the values and their formation, and the motivation and reasons for entering the service.

The narratives showed that previous experience in the military field facilitated the completion of military service and the performance of official duties, but this was not decisive for the decision of the profession of an active serviceman. Those who wanted to become active servants before conscription portrayed conscription as part of their training, and those who wanted to become

active servicemen during conscription took it as a separate stage. Social capital acquired during military service played an important role in entering active service. Commanders and other active servicemen acquired the role of information bearer and mentor in military service, and the information and recommendations received from them had an impact on the choice of occupation of active servicemen. The narratives showed that the relatives and friends of the interviewees were supportive of the decision to enter the active service, but this did not have a direct effect on becoming a member of the active force.

In addition, the narratives pointed out that the combination of previous experiences and values with those of the institution reduces the occurrence of conflicts and promotes the successful completion of military service and entry into active service. Conscripts, who are inclined to choose the profession of active service, acquire it more easily and with greater social capital, and are thus more satisfied with the course of service.

An approach based on institutional / occupational values helps to understand the motivations of active members of the Defense Forces and their persistence in choosing a profession. Interviewees who had previously made the decision to enter active service expressed institutional values in their stories. The active servicemen who made the decision to enter active service during military service were divided into professional ones in terms of values.

Active servicemen with institutional values saw their future firmly in the active service of the Defense Forces, for them the incentives to be active servicemen were of an intangible nature, such as the joy of good results and development or the desire to serve the state. Rather, officials with professional values were unsure of their careers, based on personal goals for their careers and future, such as better working conditions and pay.

Although this study does not provide an opportunity to estimate how many bearers of one or another value group are in active service, it shows that both groups are actively represented in the Estonian Defense Forces and this must be taken into account when creating future recruitment strategies.

Keywords: narratives, experience, conscription, service values, active service, servicemen, Estonia

SISUKORD

SISSEJUHATUS	7
1. UURIMUSE TAUST	9
1.1 Tegevteenistuse olemusest.....	9
1.2 Riigikaitse Eestis.....	12
1.3 Ajateenistus Eestis	13
1.4 Tegevteenistus Eestis	14
1.5 Tegevväelaseks astumine.....	15
2. PROBLEEMIPÜSTITUS	18
3. METOODIKA	20
3.1 Meetod	20
3.2 Andmete kogumine	22
3.3 Valim	22
3.4 Uurimiseetika.....	23
3.5 Refleksiivsus	23
4. UURIMISTULEMUSED	25
4.1 Taneli, Keido, Ainari ja Oskari lugu.....	25
4.2 Annika ja Annetti lugu.....	27
4.3 Mihkli, Reimo, Karli, Martini ja Silveri lugu	29
5. VARASEMA MILITAARKOGEMUSE NARRATIIV	32
5.1 Esimene kokkupuude militaarvaldkonnaga enne tegevteenistust.....	32
5.2 Ajateenistusse astumine	33
5.3 Ajateenistuse mõjust tegevväelaste hinnangul	34
5.4 Motiveeritus ajateenistuses	36
5.5 Ajateenistuse väeosa ja ülemate roll	37
5.6 Üleminek tegevteenistusse.....	39

6. SOTSIAALSE KESKKONNA NARRATIIV	42
6.1 Lähedaste roll.....	42
6.2 Üldine hinnang kaitsevæle ühiskonnas	43
7. TEGEVVÄELASE NARRATIIV	46
7.1 Motiveeritus	46
7.2 Ootused	46
7.3 Karjäär	47
8. TEGEVVÄELASE NARRATIIVI LOOMINE	49
8.1 Teenistuse tähendus	49
8.2 Teenistusse astumise motiveeritus.....	52
9. ARUTELU JA JÄRELDUSED.....	56
KOKKUVÕTE	59
KASUTATUD KIRJANDUS	61
Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks	64

SISSEJUHATUS

Stabiilne tsiviil- ja militaarsektori vaheline suhe on julgeoleku seisukohalt võtmetähtsusega. Eduka tsiviil-militaarsuhte aluseks on oskus strateegiliselt hoida kaalutletud piiri sõjalise võimekuse arendamise ja sotsiaalsete ning ühiskondlike väärtuste säilitamise vahel (Huntington, 1985). Tsiviil-militaarsuhete kujunemist mõjutab inimese ja institutsiooni vaheline pidev interaktsioon ning tekkinud suhtest väljendub, kas institutsioon on inimese jaoks aktsepteeritav või mitte.

2021. aastal ajateenijate seas läbi viidud kompleksuuringust (Kompleksuuring, 2021) selgub, et varasemate ühiskondlike kogemuste ühtimine institutsiooni ehk Kaitseväge väärtustega, vähendab konfliktide teket ning soodustab ajateenistuse edukat läbimist. Varasemate kogemuste pörkumine institutsiooni väärtustega soodustab konfliktide teket ja mõjub teenistuse läbimisele negatiivselt. Woodruff (2017) on oma uuringus leidnud, et teenistujate hulgas, kelle jaoks on olulised välised väärtused, nagu hüved ja individuaalne heaolu, esineb sagedamini problemaatilist käitumist teenistuses, madalamat rahulolu ning enesehinnangut. On oluline, et militaarvaldkonnaga suhestumise tulemusena tekkinud väärtushinnangud ühtiksid Kaitseväge väärtustega ning soodustaksid seeläbi tegevväelase pikaajalist teenistussuhet.

Väärtushinnanguid saame analüüsida kasutades Moskose (Spring, 1986) institutsionaalset ja ametialast väärtushinnangute jagunemist. Institutsionaalsed väärtushinnangud seavad indiviidi heaolu teisejärguliseks ning on keskendunud ühise heaolu esile tõstmisele. Need väärtushinnangud väljenduvad mõistetes: soov teenida, au ja riik (Spring, 1986). Institutsionaalsetel väärtustel tegevteenistusse astunud sõdurid on rohkem pühendunud sõjaväeteenistusele ning nad tajuvad ennast ja enda üksust rohkem lahinguvalmis kui sõdurid, kes liitusid ametialastel põhjustel (Griffith, 2008). Seetõttu on Kaitseväge seisukohalt oluline, et tegevteenistuses oleks esindatud rohkem sisemiste väärtustega tegevväelasi, mis suurendab Kaitseväge dünaamilist arengut ning soodustab valmisolekut arengustrateegiat ellu viia.

Ametialased väärtushinnangud tuginevad individuaalsele heaolule ning on tõlgendatav turumajandusliku loogika järgi - teenistusse astumisel on määravaks materiaalsed hüved ning töötingimused (Spring, 1986). Ametialaste väärtustega teenistujad vaatlevad militaarteenistust kui tavalist ametikohta ning tööle pühendutakse ja tööd käsitletakse kui tavalist tööd tsiviilsektoris (Griffith, 2008). Seetõttu on ametialaselt motiveeritud sõdurite puhul väiksem tõenäosus jääda teenistusse püsivalt teenima, kuna teenistustingimuste muutudes hinnatakse enese heaolu

seisukohalt ka teenistuses olemise kasumlikkus ümber. Woodruff (Woodruff, 2017) täiendab Moskose mudelit, lisades, et karjäärilist motiveeritust saab hinnata nii sisemiseks kui välimiseks ning see sõltub sellest, kas eesmärkide täitmine tuleneb soovist saada parem positsioon ja seega rohkem hüvesid või soovist arendada ennast ja seeläbi teenida riiki paremini.

Krumboltzi sõnul omavad institutsiooniga kattuvad väärtushinnangud mõju elukutse valikule ning võimaldavad kergemini ja laiapõhjalisemat sotsiaalset kapitali omandada (Krumboltz, 2009). Sama leiab ka Woodruff (Woodruff, 2017), kelle sõnul on väärtushinnangud need, mis mõjutavad väljaõppe läbimise kogemust, tegevteenistusse astumist ning rahulolu tegevteenistusega. Woodruffi hinnangul loovad sisemised väärtused, nagu altruistlikud tegevused ja enesetäiendamine riigi teenimise eesmärgil, kaitseväge jaoks suurema suhtelise ja käitumusliku väärtuse kui välistel põhjustel tegevteenistusse astunud, kelle jaoks on motivaatoriks palk ning oskuste ja hariduse omandamine enda väärtuse tõstmiseks tööturu tingimustes.

Antud magistritöö eesmärk on välja selgitada, tegevväelaste narratiividele tuginedes, Eesti Kaitseväge tegevväelaste väärtushinnangud ja nende kujunemine ning teenistusse astumise motivatsioon ja põhjused.

Magistritöö on kasvanud välja autori poolt Kaitseväge Akadeemia rakendusuuringute osakonnas tehtud praktikast ning selle raames valminud raportist.

1. UURIMUSE TAUST

1.1 Tegevteenistuse olemusest

Riigikaitset tuleb mõtestada konfliktis kontekstis, olgu selleks siis reaalne või potentsiaalne konflikt. See aitab meil aru saada riigikaitse vajalikkusest ning ratsionaliseerida kaitseväge olemasolu (Kestenbaum, 2009). Huntingtoni (1985) kohaselt on riigikaitse eesmärk tagada riigi sotsiaalsete, majanduslike ja poliitiliste institutsioonide turvalisus. Huntingtoni sõnul on sõjalise julgeoleku eesmärk kaitsta riigi institutsionaalset ja territoriaalset tervikut potentsiaalse ohu korral ning julgeoleku tagamise peamine institutsionaalne tasand on kaitsevägi, mille tegevus põhineb julgeolekuohtudega tegelemiseks mõeldud meetmete rakendamisel (Huntington, 1985).

Julgeolekupoliitika peamine institutsionaalne osa ehk kaitsevägi väljendab, kuidas tegevusi ellu viiakse ja formuleeritakse (Huntington, 1985). Kaitsevägele on iseloomulik distsipliin ja hierarhia, rühmakeskne käitumine, tähenduste ja olulise edasi andmine sümbolite ja rituaalide läbi (Hsu, 2010). Kaitseväel on oma kultuur, keel ja toimimisviis ning omane juhtimisstruktuur ja vastutusvaldkond, iga auaste täidab kindlat rolli ja ülesannet (Halvorson, 2010).

Weberi bürokraatliku juhtimisteooriale (Soeters, 2018b:10) tuginedes võib kirjeldada kaitseväge kui bürokraatiat, mis kätkeb endas protseduure, oskusi ja õppusi, mis on kõrgel tasemel välja töötatud, ratsionaliseeritud, standardiseeritud ning seetõttu isikustamata. Kõrgemale ametikohale ehk auastmele saamiseks järgitakse kindlaks määratud arusaadavaid mustreid ning otsus edutamiseks põhineb kvalifikatsioonil ja teenetel, lisaks on kaitsevägele omane teatav autonoomia, peegeldades samaaegselt laiemaid sotsiaalseid vaateid (Spring, 1986).

Inimese otsus kaitseväge tegevteenistusse astuda võib olla mõjutatud mitmetest teguritest. Eighmey (2006) uuringu kohaselt toovad aastatel 2001, 2003 ja 2004 Ameerika Ühendriikide noorte sõdurite seas läbiviidud küsitluste andmed välja seitse põhilist teenistusse astumise motivatsiooni kirjeldavat muutujat:

- *Lojaalsus* - jääda truuks oma eesmärkidele ja samu eesmärke saavutada püüdvatele isikutele;
- *Riskialtlisus* - valmisolek täita ennastohverdavaid ülesandeid;
- *Perekond* - soov olla oma perekonna läheduses ja omada nende heakskiitu;
- *Hüved* - sobivad töötingimused, arenemise võimalus ja hea töötasu;

- *Austusväärsus* – olla tunnustatud ja austatud;
- *Väljakutsed* - omada füüsilisi ja vaimseid väljakutseid;
- *Seiklushimu* - võimalus reisida, vahelduvad töötingimused.

Antud motivaatoreid on võimalik kategoriseerida kasutades Charles Moskose institutsionaalsete ja ametialaste väärtuste mudelit (Taylor, jt 2013). Tabel 1 näitab meile, kuidas on jagunenud institutsionaalsed ja ametialased väärtused indiviidi põhiselt. Sõjaväelase väärtushinnangute „institutsionaalsena“ käsitlemine võtab arvesse laiemat konteksti nagu näiteks organisatsiooni praktikad, normid ja väärtused, kohusetunne, lojaalsus ja riigi teenimise soov (Griffith, 2008). Institutsionaalsed väärtused kannavad üldjuhul ennastohverdavaid ning tugeva missioonitunde väärtusi, nagu „kohus“, „au“ ja „riik“ ning on orienteeritud immateriaalsetele hüvedel (Spring, 1986). Sõjaväelase stiimuliks võib antud juhul olla näiteks tunnustus koosolekutel, ametlikud tunnustused ja medalid, need on vastavuses indiviidi heaolul põhinevate väärtustega (Griffith, 2008). Eesti Kaitseväge põhiväärtused on ausus, vaprus, asjatundlikkus, ustavus, koostöövalmidus ning avatus (Kaitseväge eetika, 2021).

Indiviidi põhised ehk ametikoha väärtused seisnevad enda teenimisel ja individuaalsete eesmärkide täitmisel. Ametikoha alased väärtused on mõistetavad hüvedena, mida tegevteenistus pakub (Eighmey, 2006). Indiviidi motiveerivad tegurid on pigem materiaalsel laadi nagu seda võime kohata turumajanduslikus keskkonnas, nendeks hüvedeks on ameti- või palgakõrgendus, puhkus ja muud boonused (Griffith, 2008). Teenistusse asumise motiveeritus põhineb väärtushinnangutel, millel on mõju tegevteenistusse astumisele ning tegevteenistuses püsimisele (Eighmey, 2006). Institutsionaalselt motiveeritud sõdur on teenistusele ja üksusele tugevamalt pühendunud ning rohkemalt motiveeritud riigi teenimisele kui ametialaselt motiveeritud sõdur (Griffith, 2008).

Tabel 1, I-A jaotus, (Griffith, 2008, 235)

Muutujad	Intitutsionaalselt orienteeritud	Ametialaselt orienteeritud
Põhjus teenistuskutsele reageerimiseks	Sisemiselt motiveeritud, kohusetundest teiste kaasvõitlejate ja riigi ees	Välimiselt motiveeritud, lepinguliste kohtuste tõttu ning vältimaks mitteilmumisest tulenevaid sanktsioone
Karjääri eesmärgid	Pikaajalised eesmärgid	Lühiajalised eesmärgid
Eeltatav teenistus-kogemus	Mentaalselt ja füüsiliselt nõudlik, nõuab rohkem individuaalset aega ja pühendumist kui tviilsektori töö. Nõudmised sõdurile võistlevad tsiviileluga (veedetav aeg perekonnaga ja vabaaja veetmise võimalused), kuid sõdurid teadvustavad endale neid nõudmisi ja saavad nendega hakkama	Sarnaneb tsiviiltööga, kindlaks määratud töötunnid, ületundide eest makstakse kompensatsiooni, materiaalsed hüved nagu palgatõus ja muud boonused. Sõdurid ei eelda, et teenistus oleks nõudlik ning nad ei saaks ka nõudlikku teenistusega hakkama
Töölane koostöö	Tõenäoline	Vähem tõenäoline
Lahinguvalmidus	Suurem lahinguvalmidus	Väiksem lahinguvalmidus

Woodruffi (2017) analüüsi kohaselt liigituvad üldjuhul institutsionaalsed ja ametikoha alased väärtused sisemisteks ja välimisteks väärtusteks, kuid kui teenistusse astumise individuaalseid eesmärgi aitavad täita institutsionaalsed väärtused, siis võivad sisemised ja välimised hinnangud kattuda. Lisaks, kui teenistuja hindab, et siseste ehk institutsionaalsete väärtuste põhine käitumine aitab kaasa eesmärkide täitumisele, siis võidakse neid kasutada individuaalsete eesmärkide saavutamiseks (Woodruff, 2017). Krebs ja Ralston (2020) leidsid, et suurte valikuvõimalustega väliste väärtustega teenistujad teevad töökoha valiku, lähtudes tööturu olukorrast ning langetavad kaalutletud otsuse materiaalsete ja muude hüvede pärast ning väikeste valikuvõimalustega väliste väärtuste esindajad liituvad samuti hüvede pärast, kuid nende valikud tööturul on piiratud. Uurijate sõnul astuvad sisemiste väärtuste ehk patriootlike väärtustega teenistujad teenistusse vabatahtlikult riigi heaolu nimel, nemad saaksid väärtusi ka muud moodi väljendada, kuid valisid selleks mingil põhjusel kaitseväge teenistuse, samas kui teenistujad, kes astusid teenistusse kohusetundest riigi ees, tegid seda samal eesmärgil, kuid nende jaoks oli kaitseväge põhimõtteliselt ainuke võimalus oma kohust riigi ees täita.

Griffith (2009) võrdles institutsionaalseid ja ametikohaalaseid väärtusi kaitseväge kontekstis, võrdlusest selgus, et kaitsevägi on tänapäeval järjest enam liikunud ametikohaalaste väärtuste suunas (Griffith, 2009). Ametikohaalaste väärtuste põhjal tunnevad teenistujad ennast rohkem samastumas sama ametikohaga väljaspool kaitseväge. Töötingimused määravad ära, kuidas inimene ennast tööpositsioonil tunneb ja kellega samastub. Ametialane töö on oma iseloomult ülesandepõhine, kuivõrd institutsionaalsete väärtuste kohaselt on see laiapõhjalisem (Spring, 1986).

Tegevteenistusest on saanud järjest rohkem tsiviilametikoha väärtusetega sarnane ametikoht, see tähendab, et teenistuse tööle pühendutakse ja tööd käsitletakse kui tavalist tsiviilsektori tööd (Griffith, 2009). Kuigi avalikkus ja poliitiline eliit ei pruugi omaks võtta arusaama, et kaitseväge võiks mõtestada kui hästi koolitatud inimestega töökohta ning ollakse veendunud, et kaitseväge kuuluvad üksnes patriootlikel eesmärkidel missioonitundega inimesed, siis teenistujad ise tajuvad ja teavad, et on olemas ka materiaalsel põhjustel tegevväelasi (Krebs, 2020) ning see teeb antud teema käsitlemise väärtustepõhiselt vajalikuks.

Kuigi ametialane lähenemine võib avaldada positiivset mõju teenistuskohdade täitmisele, ei pruugi see olla positiivne lahendus lahinguvalmiduse seisukohalt. Seega tuleb värbamisplaanides arvestada palga, hariduse ja karjääri kõrval ka väärtuste esiletõstmisega (Eighmey, 2006). Kuna ametialaselt motiveeritud sõdurite puhul on väiksem tõenäosus jääda teenistusse püsivalt teenima (Griffith, 2008), siis annab institutsiooni ja ametialase tasandi võrdlus võimaluse hinnata tegevteenistusse astunud sõduri väärtushinnangute põhjal teenistuja soodumusi jääda tegevteenistusse püsivalt teenima.

1.2 Riigikaitse Eestis

Riigi kaitsmist Eesti-vastase sõjalise tegevuse korral täidab Eesti Kaitsevägi ning riigi kaitsmist juhib rahuajal kaitseväge juhataja, kes kuulub kaitseministri alluvusse (Riigikaitse, 2021). Kaitseväge juhataja ülesandeks on valmistada kaitseväge ette riigikaitseliste ülesannete täitmiseks ning juhtida Kaitseväge. Kaitseväge juhatakse peastaabist, mille ülesandeks on kaitseväge tegevuse strateegiline planeerimine läbi kolme väeliigi: maavägi, merevägi ja õhuvägi (Riigikaitse, 2021).

Eestis on riigi kaitsmiseks ja ohu tõrjumiseks ning ennetamiseks kasutusel totaalkaitse põhimõte, mis tähendab, et ohu tõrjumiseks ja ennetamiseks kasutatakse kõiki võimalikke vahendeid - kõiki

riigistruktuure kui ka tsiviilvahendeid (Riigikaitse, 2021). Riigikaitse on kõikehõlmav ning seda rakendatakse riigi kaitse eesmärkide saavutamiseks tervikuna. Riigi kaitse moodustab sõjaline kaitse, tsiviilsektori tugi sõjalise kaitse tegevusele, rahvusvaheline kaitsetegevus, sisejulgeoleku tagamine, elutähtsate teenuste säilimine ja kindlustamine ohu või konflikti korral ning psühholoogiline kaitse.

Eesti kaitsevõime on tagatud iseseisval kaitsevõimel ning NATO kollektiivkaitse põhimõttel (Riigikaitse, 2021). Kaitseväge rahuaja ülesanded on õhuruumi ja territoriaalvete järelevalve ja kontroll, ajateenijate väljaõppe korraldamine ja reservvägede ettevalmistamine ning tsiviilvõimude abistamine loodusõnnetuste tagajärgede likvideerimisel (Riigikaitse, 2021). Sõja või kriisi ajal on Kaitseväge ülesanded jagatud kolme kategooriasse. Esiteks on Kaitseväge ülesandeks Eesti Vabariigi territooriumil kontrolli tagamine, agressiooni ärahoidmine, riigi terviklikkus ja suveräänsuse kaitse, teiseks, omada kontrolli riigi õhuruumi üle ning kaitsta riigi strateegilisi objekte õhurünnakute eest ning kolmandaks eesmärgiks on merekommunikatsioonide kontrollimine ja sadamate ning võimalike strateegiliste juurdepääsuteenuste kaitsmine (Riigikaitse, 2021). Eesti riigi riigikaitse rahu- ja sõjaaegset korraldust reguleerib Riigikaitseseadus (RiKS).

1.3 Ajateenistus Eestis

Eesti Vabariigi kaitseväekohustust, kaitseväeteenistust ja asendusteenistust reguleerib Kaitseväeteenistuse seadus (KVTS). Kõigil Eesti meessoost kodanikel vanuses 17 kuni 27 eluaastat lasub kaitseväeteenistuskohustus ehk neil tuleb väljaõppe eesmärgil läbida ajateenistus. Mõjuvate põhjuste ilmnedes on ajateenistus võimalik asendada asendusteenistusega või ajateenistuse läbimine edasi lükata (Riigikaitse, 2021). Eesti kodanikest naistel on võimalik ajateenistust läbida vabatahtlikkuse alusel, väljaõpe toimub naistel ja meestel samadel tingimustel, ainuke erinevus on kehalise võimekuse kontrolltesti läbimisel (Riigikaitse, 2021).

Ajateenistuses olevat isikut nimetatakse ajateenijaks ning ajateenistuse läbimise kohustus kestab aja- või asendusteenistusse asumisest kuni vastavatest teenistustest vabastamiseni (KVTS § 2). Üldiselt kestab ajateenija väljaõpe 8 või 11 kuud, mille jooksul omandatakse baasteadmised riigikaitsest ja meeskondlikust tööst ning sooritatakse praktilisi harjutusi. 8 kuud kestva ajateenistuse perioodi algus on tavapäraselt oktoobrikuus ning sel ajal ajateenistusse asunud omandavad teadmised üksuse reakoosseisust (Riigikaitse, 2021). Jaanuaris või juulis algab

üheteistkümne kuu pikkune ajateenistus, mis läbitakse, kui ajateenija väljaõpe toimub mereväes või kui väljaõpe hõlmab endas allohvitseri, sõjaväepolitsei või side- või infotehnoloogiaalast väljaõpet. Samuti läbivad üheteistkümne kuu teenistuse mootorsõiduki juhi koolitusel osalejad või mootorsõidukijuhi ülesandeid täitev ajateenija.

Seaduslikku kohustust täitval ajateenijal on tagatud igakuine rahaline toetus, mis on kõigil ajateenijatel kuni ametikoha määramiseni samas suuruses. Kui ajateenijal on ülalpeetavad alaealised lapsed, maksab sotsiaalkindlustusamet ajateenijale täiendavat toetust. Lisaks säilib ajateenijal varasem töö-, teenistus- või õppekoht ja ravikindlustus ning kui ajateenija kannab näiteks õppelaenu tagasimaksmise kohustust, peatatakse see teenistuse ajaks.

Ajateenistuse läbimise järgselt arvatakse ajateenijad reservväelasteks, kelle kaitseväekohustus kehtib Eestis kuni 60. eluaastani ning kes peamiselt praktiseerivad riigikaitsealisi kohustusi läbi õppekogunemistel osalemise. Ajateenistuse läbimise järgselt on võimalik asuda tööle kaitseväeteenistusse, kusjuures vajalike eeltingimuste loomine tegevteenistusse astumiseks on üheks ajateenistuse peamiseks ülesandeks väljaõppe andmise kõrval.

1.4 Tegevteenistus Eestis

Tegevteenistus on üks avaliku teenistuse eriliike, kus töö on sõjaväelise auastmega ametikohal ning mille eelduseks on Kaitseväe nõuetele vastavad teadmised, oskused, vilumused ja hoiakud. Tegevväelase teenistus on esmasel tööle asumisel tähtajaline ning kuni 5 aastat, kuid lepingu täpsem pikkus sõltub ametikohast ning üksuse vajadustest, teenistussuhe muutub tähtajatuks 10 aastat järjepideva teenistuse korral (Kaitseressursside Amet, tegevteenistus).

Oma kandidatuuri tegevteenistusse astumiseks saab esitada 18-60 aastane Eesti kodanik, kes on omandanud põhihariduse ja vastab Kaitseväeteenistuse seaduse nõuetele, reeglina eeldab aga teenistus allohvitserina keskharidust ning ohvitserina kõrgharidust. Sõjaväelise auastmega ametikohad jagunevad rahu- ja sõjaaja ametiteks ning sõduri, allohvitseri ja ohvitseri põhiliigi ametikohtadeks. Rahuaja ametikohtale võib kaitseväe juhataja või tema valitud esindaja määrata tegevväelast, kellel on täidetud järgmised kriteeriumid: vastav haridus, sõjaväeline auaste, sõjaväeline väljaõpe, muud KVTS seadusest tulenevad nõuded (Kaitseressursside Amet, haridusnõuded). Lisaks eelnevatele nõuetele on tegevväelaseks astumine piiratud ka vanuseliselt: 55 eluaastat on reamehest või madrusest kuni staabiveeblini, 60 eluaastat ülemveebliil, 55 eluaastat

lipnikust kuni majori või kaptenmajorini, 60 eluaastat kolonelleitnandil, kolonelil, kaptenleitnandil, ja mereväekaptenil, 65 eluaastat brigaadikindralil või kommodoorist kuni kindrali või admiralini (Kaitseressursside Amet, haridusnõuded).

Samas on võimalik rahuaja ametikohale kandideerida ka eelnevalt välja toodud vajaliku hariduseta, sõjalise auastmeta ja vastava väljaõppeta, kui kandideerija on valmis need nõuded ühe aasta jooksul, teenistuses olles, täitma.

Üldiselt alustatakse tegevteenistust ajateenistuse järgselt, seda on võimalik teha nii selles väeosas, kus ajateenistus läbiti kui ka liikuda teise väeosas, kus teenistuskohast täitmist vajab (Kaitseressursside Amet). Lisaks on üheks võimalikuks karjäärivõimaluseks tegevväelasena alustada õpinguid Kaitseväe Akadeemias (KVA), mis on rakenduskõrgharidust andev õppeasutus (Ajateenistus, 2021). KVA eetika kohaselt on nende eesmärk: „kujundada kaitsevälasi, kelle silmaring, ettevalmistus, moraal ja tahe on suunatud Eesti riigi kaitsele“ (KVA eetika, 2021).

Tegevteenistusse astumisel saavad tegevväelased lisaks palgale ka erinevaid hüvesid või stiimuleid. Näiteks hüvitab Kaitsevägi tegevväelasel elukoha vahetamisega seotud kulud, Eesti õppeasutuses kõrghariduse või täiskasvanute tööalase koolituse õppekava alusel õppimise kulud ning võimaldab saada töövõimetushüvitisi. Tegevväelasel on võimalus psühholoogilisele abile, mis laieneb ka teenistuja pereliikmetele ning on ligipääs sotsiaalteenustele. Lisaks hüvitistele on tegevväelasel erinevad soodustused toitlustamisel, eluruumide kasutamisel ja riietuse soetamise näol. Tegevväelasel on õigus arsti ja abivahendite saamisele ning kuni 2020. a tegevteenistusse astujatele rakendub 20 teenistusaasta täitumisel ka eripension.

1.5 Tegevväelaseks astumine

Eesti riigikaitse valmidus ja võimekus sõltub nii aja- kui tegevväelaste arvust, motiveeritusest ning oskustest. Ajateenistuse perioodil olev väljaõpe ja treeningud viiakse läbi kindla ajaperioodi jooksul, tehes seda eraldatud keskkonnas. Ajateenijate koolitamine on oma iseloomult üsna intensiivne väljaõppeperiood, mille käigus koolitatakse inimesest militaarsete kogemuste ja funktsionaalsustega sõdur (Jansen, 2019).

Sõjalisel institutsioonil on oma kindlad väärtused, normid ja struktuur (Jansen, 2019). Ajateenistus riigikaitse organisatsioonina eristub oma struktuuri ja väljaõppe poolest täielikult muust ühiskondlikust institutsioonist, tehes militaarteenistusest unikaalse sotsiaalse keskkonna (Jansen,

2019). Huntingtoni (1985) järgi peaks militaarsfäär peegeldama riigiga samu väärtusi ja norme. Eesti puhul peab kaitsevägi peegeldama demokraatlike väärtusi ja norme.

Militaarväljaõpet on võimalik käsitleda Pierre Bourdieu kapitali teooria abil: väli, *habitus*, kapital (Pendlebury, 2019). Bourdieu *habitus* võimaldab uurida käitumisviise ja uskumusi. *Habitus* kujuneb läbi regulaarsete sotsiaalsete suhtluste, mis kinnistuvad alateadlike arusaamadena ning need arusaamad kajastuvad läbi sotsiaalse praktika (Laanepere, jt 2018). Bourdieu (1986) järgi on omandatud sisemine kapital väljastpoolt kogutud teadmiste ja kogemuste kogum, mis on kantud üle *habituseks*. Bourdieu (1986) praktika teooria järgi saame määratleda ajateenistust kindla sotsiaalse ruumina, kus sõdur omandab unikaalsed käitumisharjumid ehk *habituse* (Bourdieu, 1990). Autor lisab, et läbi *habituse* omandatud väärtused ja uskumused aitavad leida lahendusi ning teha otsuseid. Militaarne *habitus* kujuneb ajateenistuse ajal, kui ajateenijad kohanevad militaarse kultuuriga ja on eemaldatud tsiviilelust (Laanepere, jt 2018).

Sotsiaalne kapital tähendab kuulumist gruppi, kus igal grupi liikmel on ligipääs ühisele kollektiivsele kapitalile (Laanepere, jt 2018). Militaarmaailmas läheb see kokku üksuse ühtsusega, mida tugevam on grupi ühtsus, seda suurem on võimalus, et omastavast kapitalist saadakse kasu (Laanepere, jt 2018). Ühised füüsilised tegevused ja ühised ülesanded seovad rühma ning indiviidi institutsiooniga (Pendlebury, 2019). Sotsiaalse kapitali oluline vorm on teave, mida hangitakse läbi sotsiaalsete suhete. Informatsioon on järgmiste võimalike otsuste tegemisel väga oluline, kuid teabe hankimine on keeruline ja võtab palju aega, lihtsam on omada asjakohast sotsiaalset kapitali (Coleman, 1988). Kaitseväelises keskkonnas on väga oluline luua sotsiaalseid sidemeid ja hoida sotsiaalset kapitali (Pendlebury, 2019).

Sotsiaalne kapital tekib läbi regulaarsete sotsiaalsete interaktsioonide, mida saab analüüsida sotsiaalse õppimise teooria järgi, kus otsuste langetamise protsessi mõjutavat neli kategooriat: geneetiline soodumus ja erioskused, keskkondlikud tingimused ja sündmused, õppimiskogemus ja ülesannete lahendamise oskus (Krumboltz, 1979). Krumboltzi (1979) järgi on geneetilised soodumused kaasasündinud füsioloogilised võimed ja mentaalsed oskused, mille omandamist inimene ise mõjutada ei saa, kuid mis võivad mõjutada tema edasist elu ja otsuseid. Inimese otsust võivad mõjutada ka välisest keskkonnast põhjustatud sündmused ning loodud tingimused (Krumboltz, 1979). Sõjaväelise teenistuse kontekstis on need otsused, mis tehakse ära indiviidi eest ja indiviidil puudub nende üle kontroll, need otsused toimuvad üldjuhul riigi või institutsiooni tasandil (Truusa, Kasearu, Toeding, 2018).

Tegevvälase jaoks võib ajateenistuse läbimine olla oma keskkonna ja võimaluste tõttu üheks tegevvälase elukutse valikut mõjutavaks teguriks, võimaldades enne tegevteenistusse astumist omandada teadmisi kaitseväge ametiga seonduvast käitumuslikust spetsiifikast ning institutsionaalsest struktuurist (Truusa, Kasearu, Tooding, 2018). Ajateenistuse õppimise protsessi kuuluvad nii instrumentaalne õppimiskogemus, mille puhul õpitakse teiste kogemusest, kui ka kogemuslik õppimisprotsess, mille puhul õpitakse enda kogemusest – need õppimisprotsessid aitavad ajateenistuses mõista, mida ja kuidas teha ning mida mitte teha (Krumboltz, 2009). Tegevustele järgnev ülemate poolne reaktsioon aitab eristada õiget valest. Tegevustele, mis on sooritatud korrektselt järgneb heakskiit ja tegevustele, mis on valesti tehtud, järgneb karistus, seega on aktsepteeritud tegevuste kogemusel positiivne mõju ajateenistuse läbimisele (Truusa, Kasearu, Tooding, 2018).

Neljas kategooria on ülesannete lahendamise oskused, mille alla kuulub varasema õppimiskogemuse, geneetilise soodumuse, hoiakute ja keskkondlikute mõjutegurite koostoime. Ajateenistuses hõlmavad need füüsilisi eeldusi, tööharjumusi, sisekaemust ja mentaalset võimekust (Truusa, Kasearu, Tooding, 2018). Sotsiaalse õppimise teooriast lähtuvalt võivad loetletud kogemused, võimed ja isikuomadused mõjutada ajateenijat tegevteenistusse astumisel (Truusa, Kasearu, Tooding, 2018).

Eesti riigikaitse arengukava 2017-2026 järgi on Eesti eesmärk kasvatada 2026. aastaks relvastatud, varustatud ja lahinguvõimelist kiirreageerimisstruktuuri 21 000-lt 25 000-ni. Ajateenijate arvu on soov tõsta 3200 ajateenijalt 4000 ajateenijani ehk üle poole selle ajakäigu kaitseväge kohuslastest. Seda toetab ka riiklik finantseerimispoliitika, kus kaitsekulutustele on panustatud üle 2% sisemajanduse koguproduktist. Seega on Eesti Kaitseväge ning Eesti riikliku strateegia täitmise seisukohalt oluline, et võimalikult paljud Eesti kodanikud asuksid täitma kaitsevägekohustust ning kaaluksid ka jätkamist tegevteenistuses.

2. PROBLEEMIPÜSTITUS

2019-2020 Ajateenijate Kompleksuuringu raport „Teenistuses edasijõudmine“ näitab, et „positiivsete emotsioonidega ja rahulolevalt ajateenistusest lahkunud reservväelased on tulevikus suurema valmisolekuga reservväelase kohustusi täitma ning on ka tõenäolisemaks kaadrireserviks tegevteenistusse värbamisel“ (2021: 4). Sama väidab Woodruff (2017), kelle kohaselt inimesed, kes astusid organisatsiooni eesmärgiga sealt hiljem lahkuda on madalama rahuloluga organisatsiooni suhtes.

Inimestel, kes hindavad väliseid väärtusi ehk hüvesid, on soodumus olla problemaatilise käitumisega, madalama rahuloluga ja enesehinnanguga. Seetõttu võib väliste hüvede põhjal värbamisplaani koostamine viia pealiskaudsete otsusteni ja vähendada armee võimekust (Woodruff, 2017). Lisaks avaldab tsiviil-militaarsuhetele negatiivset mõju aramus, et Kaitseväes töötavad ametialaselt ehk individuaalsete väärtuste põhjal motiveeritud inimesed. Sellisel juhul on raskem ühiskondlikul tasandil põhjendada kaitseväge vajalikkust ning läbiviidavaid missioone (Krebs, 2020).

Charles C. Mokose (1986) kohaselt peegeldavad institutsionaalsed ehk sisemised väärtused riigi teenimise tahet ja valmidust panustama rohkem riigi kaitsevõimekuse arendamisele. Kompleksuuringu (2021) tulemused näitavad, et neil ajateenijatel, kes näitavad üles initsiatiivikust ning soovi ajateenistusse rohkem panustada on suurem võimalus ajateenistuses kõrgemale positsioonile jõuda. Kaitseväge saab rohkem kasu sisemisi väärtusi esindavate sõdurite läbi kui väliste hüvede põhjal teenistusse astunutest (Woodruff, 2017).

Tegevteenistusse astumise ja tegevväelaste analüüsimisel on mitmeid aspekte, mida on võimalik hinnata. Motiveeritust teenida sõjaväes võib vaadelda nii materiaalsest seisukohast lähtuvalt kui ka mitte materiaalist aspektidest tulenevalt. Saame hinnata, kas indiviidi heaolu peegeldub välistel hüvedel, nagu selleks on karjäär või palk või altruismil põhinevatel sisemistel väärtustel, milleks on soov parendada riigi kaitsevõimekust ja selle väljaõpet ning võimalus teenida riiki (Griffith, 2008).

Antud töös analüüsitakse narratiivide põhjal tegevväelaste väärtushinnanguid ja nende kujunemist ning teenistusse astumise põhjuseid ja motivatsiooni tegurid. Varasemalt on ajateenijate kompleksuuringust selgunud, et pärast ajateenistust sooviks tegevteenistuses jätkata ligikaudu kümnendik ning seda võimalust kaaluks veidi enam kui veerand ajateenistuse läbinutest.

Tegevteenistusse tuleku valmisolek ajateenistuse jooksul pigem väheneb (Kompleksuuring, 2019). Seetõttu on oluline uurida, mis on tegevteenistusse suundunute jaoks olnud need tegurid, mis sellise valiku on tinginud.

Selleks, et aru saada, millistel põhjustel tegevteenistusse astutakse ja mis motiveerib tegevväelasi teenistuses, on vajalik uurida tegevväelastelt nende teenistusse astumise motivatsiooni ja kogemuste kohta. Selle tulemusena saame hinnata, mida teha selleks, et Kaitseväel oleks rohkem ja parema valmisolekuga sõdureid ning hinnata, millisena näevad tegevväelased oma tööd tegevteenistuses. Kas astutakse kaitsevärke põhimõttel, mida Kaitseväge saab teha inimese heaks või mida inimene saab teha Kaitseväe jaoks ning hinnata, millised on tegevväelaste sisemised ja välimised motivatsioonid.

Magistritöö eesmärk on uurida ning analüüsida, tegevväelaste narratiividele tuginedes, Eesti Kaitseväe tegevväelaste väärtushinnanguid ja nende kujunemist ning teenistusse astumise motivatsiooni ja põhjuseid.

Uurimiseesmärki aitavad täita uurimisküsimused:

- 1) Milliseid väärtusi tegevväelased esile toovad ning milliste väärtustega seovad tegevväelased oma teenistuskäiku?
- 2) Kuidas põhjendavad tegevväelased enda otsust astuda tegevteenistusse?
- 3) Kuidas kirjeldavad tegevväelased oma motivatsiooni tegevteenistuse eel ja teenistusse astudes?
- 4) Milliseid tegevteenistusse astumise narratiive luuakse?

3. METOODIKA

3.1 Meetod

Narratiiv on väga mitmetähenduslik mõiste, millel puudub üks kindel vaste, kuid kõige lihtsamini on narratiivi võimalik mõtestada loona. Narratiivne lähenemine on fookuseeritud konkreetse inimese, konkreetse keskkonna, konkreetsetes ajas analüüsimisele. Meetodi keskseks eesmärgiks on hinnata, kuidas jutustaja koostab oma loo, kuidas ta oma loos jõuab eesmärgini ning kuidas loos olevaid intsidente jutustatakse (Riessman, 2008). Kvalitatiivse uurimuse tõhusus sõltub selles väljenduva narratiivi kompleksuses, interaktiivsuses ja põhjalikkuses (Laherand, 2010).

Narratiivse intervjuu eesmärk on saada detailiderohkeid vastuseid, see eeldab teatud küsimustel ja teemadel pikemalt peatumist, andes seeläbi loo autorile võimaluse loo avamiseks. Intervjueerija roll on sealjuures julgustada loo jutustajat teemat avardama ja lahti rääkima, kuna üks jutustus võib loomulikul viisil viia järgmiste oluliste avastusteni. Tähtsamad kogetud sündmused on tähtsuse järjekorras valitud, organiseeritud, ühendatud ja hinnatud oluliseks kuulaja jaoks (Riessman, 2008). Jutustused ei ole üksnes lood minevikust, vaid peegeldavad samuti ka tulevikku. Narratiiv ei pea meile rääkima ainult lugu, vaid loo jutustaja vastab ise küsimusele “miks“, miks on just antud teemad ning küsimused olulised ja teised vähemolulised. Mõistame, et see, mida välja tuuakse, peab jutustaja oluliseks (Bruner, 1991).

Narratiivid keskenduvad inimeste teadliku seisundi väljendusele ning kuidas läbi teadlikult valitud seisundi jõuti mingisuguse järgneva teo või otsuseni. See on korrapärane lugu, kus jutustamise viis ja sellele järgnev tegu on struktuuriliselt korrapärane (Bruner, 1991). Kuigi narratiivne analüüs on juhtumikeskne, võib sealt ilmned teatud kategooriaid (Riessman, 2008). Bruneri kohaselt lähtub loo jutustaja sotsiaalsetest normidest, teadvustades, et on olemas sotsiaalkultuuriliselt õiged ja valed vastused. Oluline on narratiivides hinnata, millised olid peamised pöördepunktid, mis panid tegema elumuutvaid otsuseid (Bruner, 1991). Narratiivid võimaldavad uurida, kuidas inimene konstrueerib ja edastab oma identiteeti (Laherand, 2010). Olenemata loo sisust, eeldavad need ühendatust järgnevate sündmuste või ideedega. Narratiivne lähenemine võimaldab oluliste mustrite avastamise ja struktureerimise näol muuta muidu seosetu sisu arusaadavaks (Riessman, 2008). Narratiivid avavad uurijale juurdepääsu uuritavate kogemuste eelnevalt struktureeritud maailmale (Laherand, 2010).

Inimese isiklik „mina“ on tugevalt mõjutatud mitte ainult sellest, kuidas inimene ennast tõlgendab, vaid ka sellest, kuidas inimene arvab, et teised teda näevad (Riessman, 2008). Selle „mina“ loomist ei mõjuta mitte ainult inimese enda tõlgendused iseendast, vaid ka tõlgendused, mida teised tema versioonist pakuvad (Riessman, 2008).

Uuringu tulemuste analüüsimiseks kasutab autor juhtumiülest ja temaatilist analüüsi. Juhtumiülese analüüsi käigus toob autor välja teemadest lähtuvalt tekstiosad, mida võrreldakse teemade lõikes. See lähenemine võimaldab autoril luua vastuste põhjal mõnevõrra suuremaid üldistusi (Kalmus jt, 2015). Temaatilises analüüsis keskendub uurija igale intervjuule eraldi, tuues välja olulisemad episoodid kronoloogilises järjekorras (Riessman, 2008). Riessmani (2008) käsitlusele tuginedes toob autor analüüsis välja peamised väiteid iseloomustavad näitajad/tegurid. Erinevad juhtumid võetakse tekstist välja väite illustreerimiseks. Seejärel vaatleb autor intervjuudes tekkinud ja kattuvaid mustreid, nende ulatust ja jagunemist. Kuna valim moodustub sama valdkonna erinevate taustaga inimestest, on oluline tuua narratiivanalüüsi sisse ka teine dimensioon ehk jutustaja enda analüüs sellest, kes räägib ja kuidas räägitakse (Riessman, 2008). Oluline on uurida, kas ka intervjuueeritavad jaotuvad info edasiandmise viisi poolest üksteisest või tekivad teatavad mustrid nende väljenduses. Autor koostas analüüsi tulemustele tuginedes tegevväelaste lugudest koondlood, mis võimaldavad tulemusi paremini edasi anda.

Töö tulemuste osas esitletud koondlood jagunevad kolme erinevasse kategooriasse. Esimeses koodloos on välja toodud tegevteenistuses olevad mehed, kellel oli enne ajateenistust kindel soov jätkata karjääri Kaitseväe tegevteenistuses. Nemad olid varasemalt tegevteenistuseks ettevalmistunud ning võtsid ajateenistust kui osa tegevteenistuseelsest kohustuslikust väljaõppest. Teises koodloos on välja toodud naistest tegevväelased, kellel tekkis kindel soov tegevteenijaks saada ajateenistuse käigus ning kes olid ajateenistusse astunud eesmärgiga tõestada endale ja teistele, et nad saavad ajateenistuse läbimisega hakkama. Kolmandas koodloos on mehed, kellel tekkis soov tegevteenistusse astuda ajateenistuse jooksul. Lisaks on selles loos üks tegevväelane, kes mõtles ajateenistuses tegevteenistusse astumise osas ümber, kuid pool aastat peale ajateenistust otsustas siiski tegevteenistusse astuda.

Töö analüüsi osas tuuakse uurimisküsimustele tuginedes välja, kuidas indiviid on kujunenud tegevväelaseks ja mis võisid tema otsust, tegevusi ja motivatsiooni mõjutada. Autor analüüsib tegevväelaste kogemusi ja räägitud lugusid, mille illustreerimiseks toob autor välja intervjuueeritavate poolsed tsitaadid.

3.2 Andmete kogumine

Autor kogus töös kasutatavad empiirilised andmed individuaalintervjuude käigus, mille viis läbi märts-aprill 2021 Kaitseväe Akadeemias sooritatud praktika jooksul. Intervjuud viidi läbi 2019-2020 aastatel ajateenistusest tegevteenistusse astunud tegevväelastega. Individuaalintervjuud olid eelistatud uurimismeetod, kuna see andis võimaluse intervjuueeritavatel narratiive avada ning rääkida sõltumatult oma kogemustest, tunnetest ja soovidest ning toetas läbiviidava uuringu eesmärgi. Samuti võimaldas individuaalintervjuu saavutada vajaliku konfidentsiaalsuse, kuna intervjuueerija oli ainuke, kes oli kuulaja rollis.

Intervjuud viidi läbi intervjuueeritava poolt valitud keskkonnas, kuid COVID-19 ettevaatusabinõudele tuginedes ei toimunud intervjuud läbi füüsilise kontakti, vaid kasutades virtuaalset videosuhtlusplatvormi *Microsoft Teams*. Antud keskkond võimaldas intervjuueeritaval enda lugu rääkida vabas keskkonnas. Kokku viidi läbi 11 individuaalintervjuud, mille kestvus oli 45 minutist kuni 70 minutini. Intervjuu pikkus sõltus intervjuueeritavast.

Narratiivide tuletamiseks kasutas autor poolstruktureeritud intervjuud (McAlpine, 2016). Intervjuukava koostamisel lähtus autor kolmest erinevast kategooriast: varasem militaarne kogemus, sotsiaalne keskkond ning eneseteostus. Intervjuu kava koostamisel lähtus autor ajateenijate kompleksuuringu tulemuste põhjal käsitletud teemadest, kuna see andis võimaluse töös võrrelda ka varasemalt uuritud kvantitatiivseid andmeid. Teemasid käsitleti intervjuus vastavalt nende tõstatumisele loomuliku vestluse käigus.

Autor transkribeeris intervjuud ning kodeeris transkriptsioonid analüüsiks sobivale kujule, kasutades selleks temaatilise ning narratiivanalüüsi meetodeid. Peale töö koostamist läbiviidud intervjuude salvestused ja koostatud transkriptsioonid kustutatakse. Uuringus kasutatavad tsitaadid vestlustest ei ole mingil moel seostatavad intervjuueeritavaga ega tekita muul moel kahju Eesti julgeolekule.

3.3 Valim

Valimi moodustasid 11 Eesti Kaitseväe ajateenistusest tegevteenistusse astunud teenistujat vanuses 20-28 eluaastat, kelle tegevteenistuse algus oli 2019 või 2020 aastal. Antud ajavahemik on uuringus oluline selle aktuaalsuse tõttu, eesmärk oli intervjuueerida kõige värskema kogemusega

ajateenistusest tegevteenistusse astunud Kaitseväge teenistujaid, et uuringu tulemuste põhjal oleks võimalik teha põhjalikumaid võrdlusi ja järeldusi.

Uuringus osales 4 Kaitseväge Akadeemia kadetti, 3 Kaitseväge instruktorit, 3 Kaitseväge sõdurit ning 1 Kaitseväge teabeohvitser. Kokku osales intervjuudes 9 meest ning 2 naist. Intervjueeritavad olid enne tegevteenistusse astumist ajateenijatena neljas erinevas teenistuskohas. Kutse intervjuus osalemiseks saadeti e-kirja teel sobivas ajavahemikus tegevteenistust alustanud tegevväelastele ning valimi moodustasid vabatahtlikkuse alusel kutsele vastanud tegevväelased.

3.4 Uurimiseetika

Uuringus osalemine oli vabatahtlik ning intervjuudes antud vastuseid ei seostata intervjueeritavate isikuga, intervjuu helisalvestisi ja nende põhjal koostatud transkriptsioone analüüsis ainult töö autor. Intervjuusid ei esitleta terviktekstidena, vaid üldistatult kujul ning töös tuuakse üksikud tsitaadid seostamata intervjueeritava isikuga. Tsitaatide esitamisel on kasutatud pseudonüüme. Kuna uuring oli vabatahtlik, oli intervjueeritaval võimalik kuni intervjuuni loobuda intervjuus osalemisest. Uuringu tulemused avaldatakse aruandena Kaitseministeeriumi valitsemisala siseseks kasutamiseks ning uuringutulemuste esitlemine väljaspool Kaitseministeeriumi valitsemisala toimub ainult kooskõlastatult Kaitseväge ja Kaitseministeeriumiga. Töö autoril on nõusolek intervjuusid kasutada Tartu Ülikooli sotsioloogia eriala magistritöö raames. Intervjuude salvestised ja transkriptsioonid hävitatakse peale uuringuraporti ja magistritöö koostamist mitte hiljem kui 31.01.2022. Uuring on kooskõlastatud Kaitseväge riigisaladuse kaitse komisjoniga 01.03.2021 seisuga.

3.5 Refleksiivsus

Töö autor ei ole seotud ühegi militaarorganisatsiooniga, kuid omab valdkonnas isiklikku kogemust ning omandas enne intervjuude läbiviimist teema kohta täiendavaid teadmisi. See soodustas autoril intervjueeritavate lugude paremat järgmist ning käsitamist. Autori hinnangul andis tema organisatsioonivälisus intervjueeritavale võimaluse rääkida oma lugusid siiralt ja otsekoheselt. Autor võimaldas lugusid jutustada vabalt, hinnanguid andmata ja intervjueeritavatele vahele

segamata. Autori jaoks oli oluline, et intervjuueeritav saaks oma loo konstrueerida vastavalt enda nägemusele. Intervjuueeritav kuulas lõpuni kõik intervjuueeritava mõtte- ning teemaarendused.

Videosilla vahendusel intervjuude läbiviimine andis intervjuueeritavale võimaluse valida endale sobiv aeg ja koht intervjuul osalemiseks. Olles enda jaoks võimalikult mugavas ja turvalises keskkonnas, oli lugude edasiandmine loomulik. Autor oli aktiivse kuulaja rollis ning toetas lugude rääkimisel intervjuueeritavat, näidates välja, et intervjuueeritava lugu ja selle detailid on kuulaja jaoks olulised. Autor jättis enda isiku intervjuudest välja, kuid toetas lugude loomulikku arengut, lastes jutustajal tõmmata ennast oma lugudesse.

Autor teadvustas endale, et intervjuueeritavate isiklike kogemuste ja emotsioonide jagamine võib olla intervjuueeri jaoks keeruline ja seetõttu käsitles intervjuueeri teemasid väga kaalutletult ning toetavalt. Intervjuus kasutati võimalikult lahtisi küsimusi võimaldades seeläbi lugudel avarduda. Intervjuueeri esitas käsitletud teemade kohta ka lisaküsimusi, mis aitasid vajadusel teemasid rohkem täpsustada. Autor võttis kõiki jutustusi eraldiseisvana ning eelarvamusteta.

Autori hinnangul olid kõik kirjeldatud lood olulised ja neid käsitleti intervjuu käigus eraldiseisvalt. Kuigi iga lugu oli erinev ja unikaalne, keskendus autor analüüsis lugude ülestest kattuvuste analüüsimisele. Autori eesmärk oli mõista, millised olid need kirjeldatud teekonnad, mis viisid intervjuueeritavaid tegevteenistusse astumiseni ja kas nende lugudel ilmneb asjaolusid, mis aitaks paremini mõista tegevväelaste teenistusse astumise põhjuseid ja motiveeritust.

4. UURIMISTULEMUSED

4.1 Taneli, Keido, Ainari ja Oskari lugu

Tanel, Keido, Ainar ja Oskar valmistusid ajateenistusse astumiseks eelnevalt ette. Tanel oli enne ajateenistust iseseisvalt omandanud teadmisi nii militaarmaailmast üldisemalt kui ka Eesti Kaitseväge kohta. Kuigi tema lugemus ja teadmised olid suured, ei omanud ta varasemat kogemust üheski sõjaväelises organisatsioonis. Ta oli veetnud suure osa oma senisest elust välismaal ja pikaajalisem kokkupuude Eestiga ja kogemus Eesti Kaitseväega tekkis alles ajateenistusse astumisel. Samuti oli ka Keidol, kes oli iseseisvalt õppinud ja omandanud teadmisi Kaitseväest, kuid ka temal puudus otsene kokkupuude valdkonnaga enne ajateenistust, ka Keido oli elanud enne ajateenistust pikalt välismaal. Ainari ja Oskari puhul oli esimene kokkupuude militaarvaldkonnaga Kaitseliidus noorkotkastena, seal omandati esmased teadmised ja oskused, edasi arendati ennast Kaitseliidu koosseisus. Kõikide puhul oli eesmärgiks enda täiendav koolitamine, kuna elukutse valik oli tehtud juba enne ajateenistust ning ajateenistusse astuti sooviga saada tegevväelaseks.

Kõik mehed astusid ajateenistusse vabatahtlikult ja kindla eesmärgiga - omada täiendavat väljaõpet ja valmistada ennast ette tegevteenistuse elukutseks. Oma väljaõppe maksimaalseks ära kasutamiseks asuti täitma ajateenistuse siseselt ametikohti, mille täitmise kogemusest oleks võimalikult suur kasu ka tulevikus tegevteenistuses. Nendeks olid juhtivad positsioonid ning nooremallohvitseri kursuse läbimine oli minimaalne kvalifikatsioon, mida Kaitseväest omandada sooviti. Kuivõrd ajateenistus ei mõjutanud nende puhul tegevteenistusse astumise otsust, olid ajateenistusest saadud tutvused, kogemus ja väljaõppe need, mida siiski kõrgelt hinnati. Kõigi puhul omandati head sidemed ülematega, kes nende käekäiku suunasid ja neid teenistusse astumisel abistasid. Taneli ja Keido puhul oli ülemate roll sedavõrd suur, et nende soovitudele tuginedes muudeti oma esmast teenistuskoha eelistust. Tanel soovis veel enne kõrgkooli astumist kogemusi omandada väeosa koosseisus teenides, kuid ülema soovitusel asus ta edasi Kaitseväge Akadeemiasse. Keido puhul oli vastupidine olukord, kus ülema soovitusel lükati õppimist mõne aasta võrra edasi, et väeosas veel instruktorina kogemusi omandada. Oskari puhul oli ülemate roll teistest natuke väiksem, kuna tema teenis ajateenistuses mitmes teenistuskohas ning ei olnud piisavalt kaua püsivalt ühes väeosas, et oleks olnud võimalus tugevate sidemete loomiseks, lisaks oli tema juba enne ajateenistust teinud otsuse minna kõrgemat sõjalist haridust omandama ja ka Kaitseväge Akadeemia katsed edukalt läbinud. Samuti oli ka Ainari puhul, kes tahtis juba lapsena

saada sõduriks ning selle tee ta ka ajateenistusjärgselt valis. Tema puhul oli ülemate roll samuti suur, kuna teda aitasid just unistuste töökohale saamisel ülemate soovitus ja isiklik pöördumine.

Tanelil, Keidol, Ainaril ja Oskaril oli kogu ajateenistuse vältel motivatsioon väga kõrge ja ajateenistus oli kokkuvõttes igakülgsest positiivne kogemus. Ajateenistusest tegevteenistusse minnes nad enda teenistussuhet ei katkestanud vaid astusid tegevteenijaks kohe otse peale ajateenistust.

Kõikidel meestel oli perekonnas või lähikonnas seos Kaitseväge – Keido, Taneli ja Oskari puhul oli seos perekonnasisene, neil oli kas isa, onu või tädi teeninud või teenib Eesti Kaitseväge tegevteenistuses. Ainaril oli enne ajateenistust tegevteenistuses lähedased sõbrad. Kõikide lähedased aitasid neil moel või teisel tegevteenistusse astumise otsuse langetamisele kaasa. Seetõttu ei tulnud ka uudis tegevväelaseks astuda nende vanematele ja lähedastele üllatusena, vaid see oli väga loomulik jätk nende eluteel. Kuivõrd kõik hindasid lähedaste toetust, ei olnud see otsuse langetamisel määravaks, sest otsus tegevteenistusse astuda tuli neilt endilt.

Tegevteenistusse astudes soovisid Tanel, Keido ja Oskar viia ellu muutusi oma tulevases teenistuskohas. Neil oli ajateenistuse ajal kujunenud kindel nägemus, kuidas asjad võiksid olla ja kuidas neid muuta. Tanel soovis Kaitseväge siseselt parendada sotsiaalset võrdsust, tema hinnangul võiks Eesti Kaitseväes olla võrdsed võimalused kõigil, kes soovivad riiki panustada, olenemata nende orientatsioonist, nahavärvist, etnilisest määratlusest ning soost. Ta nendib, et selline muudatus ei ole kiire tulema, vaid on pikaajaline protsess, kuid sellegipoolest soovib ta selle muutmisele kaasa aidata. Keido soov oli tegevväelasena viia sõduri mured ohvitseride ette, et muuta väljaõpet efektiivsemaks. Ta tundis, et hetkel ei pöörata „sõduri muredele“ nii palju tähelepanu kui võiks, ta teab, et need muutused oleksid ajateenijate ja tegevteenijate jaoks olulised. Oskar on olnud pühendunud nii ajateenistuses kui tegevteenistuses teenistujate kaasamisele erinevatesse otsustusprotsessidesse, tema jaoks on samuti oluline, et probleemid, väljaõpe ja selle korraldust puudutava rakendamisel arvestatakse kõigi arvamusega ja usub, et üheskoos on võimalik teha paremaid otsuseid. Ainar oma muutmissoove ei avalda, ta teab, et kõik ei ole alati ideaalne, kuid tema eesmärk tegevteenistuses on teenida Eesti Kaitseväes ja teha seda võimalikult heal tasemel. Teada motiveeribki enim soov teenida. Ta teab, et tsiviilis oleks ehk kergem ja parem palk, kuid tema ei ole oma valikuid teinud nendest hüvedest lähtuvalt.

Kõik mehed näevad enda tulevikku Kaitseväes ja leiavad, et nende isikuomadused ja oskused toetavad neid sellel elukutse valikul. Nad teadvustavad endale võimalusi tsiviilsektoris, kuid nad on oma valikus kindlad. Nende jaoks on oluline arendada riigi kaitsevõimekust ja muuta protsesse

efektiivsemaks, sealhulgas ka väljaõpet. Nende jaoks on töö tulemuslikkus, saadud väljaõppe ja arenemisvõimalused need, mis motiveerivad neid jätkuvalt panustama Eesti Kaitseväge.

4.2 Annika ja Annetti lugu

Annika esimene kokkupuude militaarvaldkonnaga oli läbi tema lähedase, kes oli töötanud varasemalt Kaitseväes, kuid ei olnud kunagi Kaitseväe tegevteenistuses. Annetti puhul tekkis huvi riigikaitse vastu keskkoolis, kui läbiti riigikaitse aine ja sellest tekkinud huvi tulemusena astus ta 18-aastaselt Kaitseliitu, kus ta osales aktiivselt väljaõppes ja panustas muul moel Kaitseliidu tegevustesse, lisaks oli tema lähedane sõber militaarvaldkonna suur austaja ning samuti kaitseliitlane. Annett astus teenistusse huvist ajateenistuse ja riigikaitse vastu, samuti oli tema jaoks üheks põhjuseks soov tõestada, et ta saab ajateenistuse läbimisega hakkama. Ta oli ajateenistusse mineku plaani ühe korra juba edasi lükanud, otsides põhjendusi, miks just antud aeg ei ole sobilik, kuid peale pikka kaalumist otsustas ta siiski oma sõna pidada ja teenistuse läbida. Annika idee ajateenistusse astuda tekkis ühel ühisel koosviibimisel sõprade seltskonnas, ta tegi selle otsuse emotsiooni ajendil, kuna talle oli varasemalt öeldud, et ta ei saaks sellega hakkama. Mõlema naisel oli ajateenistusse astumisel suureks rolliks soov endale ja teistele tõestada, et nad saavad meestega samaväärselt ajateenistuse läbimisega hakkama, see motiveeris neid ka sisemiselt ajateenistust edukalt läbima.

Annika ja Annett kogesid mõlemad ajateenistuses suhtumist, kus kaasvõitlejad leidsid, et naise koht ei ole Kaitseväes. Kuid nad leidsid enda jaoks viisi, kuidas sellest üle olla ja enda eesmärkidele kindlaks jääda. Nad ei teinud sellistest arvamustest välja, lisaks oli neil piisavalt palju toetavaid kaasvõitlejaid, kes negatiivse üles kaalusid. Ajateenistuse läbimine oli Annika sõnul alguses raske, kuna teised ajateenijad ei suhtunud temasse samaväärselt meestega. Annika toob välja, et väga palju oli suhtumist, et kui talle mingi asi ei meeldinud või ei tundunud päris õige ja ta selle kohta arvamust avaldas, siis pidasid teised kaasvõitlejad seda vingumiseks ning meeste puhul sarnast käitumist vingumiseks ei peetud. Annett kirjeldab ajateenistuses olemist kui Ameerika mägesid, kus kohati oli väga raske ja siis jälle kergem. Ka tema tajub, et ajateenistuses on kohati erinev kohtlemine meestest, kuid rõhutab, et tema kaasvõitlejad olid enamasti väga head ja toetavad.

Annika ja Annetti puhul tekkis soov tegevteenistusse jääda ajateenistuse käigus, nad omasid häid sidemeid oma ülemate ja teiste tegevväelastega, kes aitasid neid nõu ja jõuga. Mõlema puhul oli

oluline, et saadi otse tegevväelastelt infot selle kohta, kuidas tegevväelase elu välja näeb ning seeläbi ka millised on nende enda tulevased kolleegid ja töö. Mõlema naise puhul omasid nii ülemad kui ka väeosa suurt rolli tegevteenistusse astumisele, ülemad aitasid ja suunasid neid kogu teenistuse vältel ning aitasid tegevteenistusse astumise protsessile kaasa. Kuigi ajateenistusest saadud kogemus oli ka kohati negatiivne, siis positiivne kaalus nende jaoks kõik raskused üles ja tegi tegevteenistusse astumise otsuse kindlaks.

Annett ja Annika soovisid tegevteenistuses jätkata kohe peale ajateenistuse lõppu. Kuid Annika puhul ei olnud see võimalik, tema astus tegevteenistusse peale poolteise kuu pikkust puhkus. Annika toob välja, et see poolteist kuud ei olnud nii pikk aeg, et oleks üleminekut raskemaks teinud, vaid see oli tema jaoks sellegipoolsest üsna sujuv protsess. Annett astus tegevteenistusse otse ajateenistusest ja tema jaoks teenistussuhe vahepeal ei katkenud. Tema jaoks oli oluline saada võimalus teenistust jätkata ilma katkestuseta, et kvalifitseeruda eripensionile, see võimalus oleks temal teenistussuhte katkemisel kadunud.

Mõlemate naiste lähedased olid toetavad elukutse valiku suhtes. Annika küll ei suhtle oma vanematega eriti tihti ja seetõttu said nemad sellest valikust hiljem teada, kuid sellegipoolsest hindab Annika oma lähedaste poolehoidu positiivseks. Annetti puhul olid tema vanemad samuti toetavad ning väljendasid uhkust sellise otsuse langetamise üle. Annika ja Annetti sõprade jaoks tuli otsus üldiselt ootamatult ning see oli osade sõprade jaoks rohkem arusaamatu kui teiste jaoks, kuid lõpuks olid kõik siiski toetaval seisukohal. Mõlema hinnangul vajab mõte tegevteenistusse astumisest sõprade jaoks lihtsalt harjumist.

Senine tegevteenistus on Annika ja Annetti jaoks nende ootusele üldiselt vastanud. Annika küll ei saanud alguses soovitud ametikohale, kuid on hetkel oma positsiooniga rahul. Samuti on ka Annett oma praeguse ametikoha ja tööga väga rahul. Ta arvas küll, et tegevteenistus on mõnevõrra raskem ja eristub rohkem tsiviiltööst, kuid selline asjade korraldus on hetkel isegi parem. Mõlemale naisele meeldib see, mida nad teevad ning nende ametid on väljakutseid pakkuvad ja nad saavad ennast rakendada tööle täpselt nii nagu nad soovivad. Annetti puhul on lisaks positiivne see, et ta saab Kaitseväes tegeleda erialal, mida ta on tsiviilis omandanud. Annett on oma tuleviku Kaitseväes rohkem läbi mõelnud kui Annika, kuid ta ei jäta tuleviku plaanidest välja võimalust jätkata tööd tsiviilis. Kaitseväge jäädes soovib ta Kaitseväe struktuuris tõusta kõrgeimale võimalikule ametipositsioonile. Tema jaoks on olulised karjäär ja töötingimused. Tuleviku suhtes on Annika kindel, et jätkab teenistust oma väeosas, kuigi ta ei ole veel läbi mõelnud täpsemaid tulevikuplaane, teab, et see on seotud Kaitseväega. Selle põhjuseks toob ta välja, et kuna on juba

palju aega investeerinud antud ametile, siis ta tahab, et see investeering ka ennast tulevikus ära tasuks ja ta leiab, et kui praegu ametikohta vahetada, siis see investeering ennast ära ei tasu.

4.3 Mihkli, Reimo, Karli, Martini ja Silveri lugu

Mihkel, Reimo, Karl, Martin ja Silver ei omandanud enne ajateenistust teadlikult täiendavat kogemust, väljaõpet ega muul moel iseseisvalt teadmisi Kaitseväge ega ajateenistuse kohta. Mihklil ei olnud enne ajateenistust militaarvaldkonnaga üldse mingisugust kogemust, talle küll meeldis Kaitsevägega seonduv, kuid ei omanud valdkonnaga ühelgi moel kokkupuudet. Karli ja Silveri jaoks oli esimene kogemus miliaarvaldkonnaga seotud riigikaitseõpetuse aine näol, ka nende jaoks tundus valdkond huvitav, kuid suuremat sidet see kaasa ei toonud. Martin ja Silver olid varasemalt olnud noorkotkad, kuid ei võtnud seda kuigivõrd tõsiselt, see oli nende jaoks hobitegevus ning edasi kaitseliitlaseks astumise peale nad ei mõelnud. Martin, Karl, Reimo ja Silver astusid ajateenistusse vabatahtlikult, kuna ajateenistus tuli nagunii läbida, siis tundsid nemad, et hea oleks ise oma aega planeerida ja astuda teenistusse neile sobival ajal. Silveri puhul oli ka määravaks see, et tema sõbrad läksid ajateenistusse just sellel perioodil ja ta tahtis nendega koos minna. Mihkel ei astunud ajateenistusse vabatahtlikult. Tema ei oleks üldse ajateenistusse läinud, kui see oleks võimalik olnud. Tema puhul kehtis enne ajateenistuse kutset vabastus teenistusest, nimelt ei saanud ta varasemate reeglite kohaselt tervislikel põhjustel ajateenistuses osaleda, kuid ajateenistuse vastuvõtmise tingimuste muutudes tuli siiski teenistusse asuda. Ta ei teinud seda vastumeelselt, vaid lihtsalt oleks eelistanud mitte minna ja läks teenistusse kutse alusel.

Mihklil, Karlil, Martinil ja Silveril tekkis soov Kaitseväge tegevteenistusse astuda ajateenistuse jooksul ja seda ajateenistuse lõpuperioodil. Martini, Karli ja Silveri jaoks ei pakkunud ajateenistus alguses sedavõrd suurt huvi, et see oleks tekitanud soovi tegevteenistusse astuda, kuid ametiülesannete muutudes see seisukoht muutus. Lisaks saadi ajateenistuse lõpus uusi tutvavaid, kes olid kõrgelt motiveeritud ning andsid läbi isiklike kogemuste ülevaate tegevteenistustingimuste kohta, saadud vahetu kogemus aitas neil teenistuses jätkamise otsust langetada. Mihkel ei hinda ajateenistuse rolli suurelt, kuna tema hinnangul ei saa ajateenistust üldse tegevteenistusega võrrelda, tema jaoks olid need kaks väga erinevat asja, ta sai küll ajateenistuses väljaõppe, kuid tema hinnangul ei mõjutanud see tema tegevväelaseks saamist. Reimo hinnangul ei omanud ajateenistus samuti tegevteenistusse astumisel olulist rolli ning ta ka ei astunud peale ajateenistust otse tegevteenistusse, vaid veetis pool aastat tsiviilis ja seejärel mõtles tagasi minna tegevteenistusse, osaliselt ka selle pärast, et ei olnud endale sobivat elukutset

tsiviilis leidnud. Reimo hinnangul ei tekitanud ajateenistus temas seda õiget tunnet ja ta oli ajateenistuse lõpuks ka teenistusest tüdinenud. Tema hinnangul võis tüdimuse ja vastumeelsuse põhjuseks olla ajateenistuse kohustuslikkus.

Kuigi Reimo ja Mihkli hinnangul ei omanud ajateenistus tegevteenistusse astumisel suurt rolli, siis kõikide sõnul oli siiski ülematel ja väeosal elukutse valikule suur mõju. Kogenud ülemad ja teised tegevväelased motiveerisid neid tegevteenistusse astuma. Nad omandasid ajateenijate seisukohalt mentori rolli ja nende isiklike kogemuste läbi kujundati arvamus ja nägemus tegevteenistusest kui tulevasest töökohast. Reimo, kes ei läinud otse ajateenistusest tegevteenistusse ütles, et ülemad olid head ja motiveerivad, kuid temal endal puudus vastav meelestatud tegevteenistuses koheselt jätkamiseks.

Ajateenistuse käigus oli motivatsioon kõigil vahelduv, vastumeelsust ülesannete täitmisel tekitasid enamasti arusaamatud ülesanded ja käsud ning liigne tegevusetus. Õige rakenduse leidmine ja motiveeritud kaasvõitlejad aitasid siiski ajateenistuses positiivset meelt hoida. Lisaks olid ülemad need, kas raskematel hetkedel toeks olid. Kõik peale Reimo ja Martini läksid ka ajateenistusest otse edasi tegevteenistusse. Martin ei soovinud otse tegevteenistusse astuda, kuna tahtis veel viimase suve sõpradega koos veeta ja puhata. Tagantjärele ta kahetseb oma otsust, kuna tal oli olnud ka võimalus otse jätkata ja sõpradega veedetud suvi ei olnud nii hea kui esialgu tundus.

Kõikide puhul olid vanemad kas uhked tehtud otsuse üle või vähemasti toetavad. Karli ja Silveri puhul olid natuke rahulolematud nende otsusega elukaaslased, kelle jaoks tähendas tegevteenistus logistilisi raskusi ja sundis elukorraldust muutma. Kõikide sõpradele tuli otsus tegevteenistusse jääda üllatusena, kuid selle elukutse mõttega harjuti kiiresti. Silver tundis, et alguses sõbrad kohtlesid teda kui politseiniku, kuid peale mõningast harjumist ja tegevteenistuse elukutse lahti seletamist olid ka sõbrad selle valikuga päri.

Karli, Silveri, Reimo ja Martini jaoks ei ole tegevteenistus kohati nende ootustele vastanud. Karli jaoks valmistab motivatsiooni langusi arusaamatud käsud ülemate poolt. Tema eelistaks, kui tööülesanded oleksid pidevalt selged ja arusaadavad. Samuti on tema hinnangul hetkel koormus üsna suur, lisaks tunneb ta, et teda koheldakse nagu ajateenijat ja ta oleks justkui tagasi ajateenistuses. Karl kahtleb, kas tema tulevik üldse jätkub Kaitseväes, aga kui jätkub, siis soovib olla teise ametikoha peal. Martin arvas, et tegevteenistus on lihtsam ja sarnaneb ajateenistusele, kuid tema üllatuseks see nii ei ole ja peab paljude asjadega iseseisvalt toime tulema. Martin ei tea, kas ta 10-15 aasta pärast enam tegevteenistuses on, kuna palk on tsiviilsektoris kõrgem ja töö tekitab vähem stressi. Ta nendib, et võib-olla tema arvamus aja jooksul muutub, kui saab

kõrgemale positsioonile ja töö muutub tema jaoks soosivamaks. Silverit motiveeris tegevteenistusse astuma noore inimese kohta korralik palk ja omandatav haridus, ka tema soov on saada metsast ära ja areneda karjääriredelil. Reimo jaoks on oluline, et saab töötada koos teiste inimestega, sest talle üksi töötada ei meeldiks. Lisaks meeldib talle Kaitseväe kindel elukorraldus ja struktuur. Ta kartis tegevteenistusse astudes, et ta ei saa hakkama, kuid harjus koormusega ja nüüd on positiivsemalt meelestatud. Ta loodab tulevikus Kaitseväes karjääriredelil tõusta, tema jaoks on oluline, et töö oleks vaheldusrikas ja põnev. Mihkel on praeguse tööga rahul, kuna saab olla sama elukutse peal, mida tsiviilis varem õppinud oli. Ta näeb ennast 10 aasta pärast pigem tsiviilsektoris, kuid on plaaninud vähemalt viis aastat veel tegevteenistuses olla, loodab saada nii-öelda põllu pealt ära ja siis vaatab edasi.

5. VARASEMA MILITAARKOGEMUSE NARRATIIV

5.1 Esimene kokkupuude militaarvaldkonnaga enne tegevteenistust

Esmase kogemuse kirjeldamisel kasutati lugudes enamasti organisatsioonilist või institutsioonilist kuulumist. Institutsiooniliseks kogemuseks oli antud kontekstis riigikaitseõpetuse aine või ajateenistus ning organisatsiooniliseks kuuluvuseks Kaitseliidust saadud noorkotkaks olemise kogemus. Enim oli lugudes esmase kogemusena välja toodud Kaitseliidu ja riigikaitseõpetuse aine kogemus. Kuivõrd paljude jaoks oli esimene institutsionaalseks kogemuseks ajateenistus, on see ka intervjueeritavate puhul ühiseks kindlaks nimetajaks. Sealne keskkond oli kõigi puhul esmane kogemus Kaitseväega ja paljude jaoks ka tegevteenistusse astumise otsusele jõudmise koht, seetõttu keskendun analüüsi hilisemas faasis ajateenistuse perioodile ka rohkem.

Osades narratiivides seostasid intervjueeritavad esimest kokkupuudet militaarvaldkonnaga läbi oma lähedaste. See tähendab, et mõni pereliige oli varasemalt olnud militaarvaldkonnaga seotud ja läbi nende kogemuse tekkis ka intervjueeritaval esimene valdkondlik kogemus. Need emotsionaalsed kogemused ja mälestused olid piisavalt tugevad, et kinnistuda kui esimese kogemusena militaarvaldkonnast.

Mul isa oli üle 20 aasta Kaitseväes, sealt nagu tuli esimesena kokkupuude. Ma käisin ühe korra isaga laagris kaasas, ma arvan, et ma olin seal mingi seitse või kaheksa, võib olla üheksa, midagi sellist (Keido).

Neil, kellel oli varasem kogemus Kaitseliidu või riigikaitseõpetuse näol, tundsid, et see andis neile suurema ettevalmistuse ning valmisoleku teenistuse läbimisele, kuid nad ei teinud selle põhjal otsust tegevteenistusse astuda. Intervjuudest selgus, et Kaitseliidust saadud kogemus oli suureks abiks riigikaitseõpetuse õppeaine läbimisel, kuna see oli sisuliselt varem omandatu üle kordamine. Intervjueeritavate hinnangul aitasid Kaitseliidu ja riigikaitseõpetuse tunni kogemused Kaitseväe süsteemis paremini orienteeruda ning teenistusülesandeid lahendada. Kuna vajalikud oskused ja teadmised olid varasemalt osaliselt juba omandatud, anti neile ajateenistuse käigus rohkem vastutust, mis omakorda soodustas teenistuskäigus karjäärivõimalusi.

Ma tegelikult ise tahtsin autojuhiks saada, aga jälle, kuna ma olin eelnevalt olnud nii-öelda aktiivne noorkotkas, siis mingid testid ja asjad, ma tegin jälle, tulemused ikkagi väga head (Reimo).

Ütleme, kui ajateenistuse esimene pool oli see sõduri baaskursus ehk siis noh, ma ei tea, kas sealt palju oli võtta, kuna seal oli ka palju asju, mis tulid tuttavad ette varasemast. Aga nüüd siis NAK, siis nagu sealt sai kindlasti juurde juhtimiskogemust (Ainar).

Mõnel juhul oli eelneva kogemuse omandamine teadlik valik, et omandatud teadmisi ja oskusi oleks võimalik tulevikus erialase karjääri jaoks ära kasutada.

Sellest Kaitseliidu väljaõppe mahust, et ma tundsin juba, et hakkab nagu väheks jääma mulle, et noh, seal korraldataksegi nagu noh, kõik korraldavad seda teiste asjade kõrvalt, aga ma tahtsin seda vähe intensiivsemalt teha ja siis oli ka ajateenistus loogiline (Oskar).

Kokkuvõttes ei olnud intervjueeritavate seisukohast saadud kogemustel lähtuvalt oluline roll tegevteenistusse astumise otsusele, kuid varasem õpitu andis suure eelise teenistuses hakkama saada.

5.2 Ajateenistusse astumine

Intervjueeritavad astusid ajateenistusse enamjaolt vabatahtlikult ning põhjus selleks oli võimalus ise oma teenistuskäiku planeerida. Aeg ja koht olid olulised faktorid ehk teenistujad soovisid ise valida, kui pikalt teenima minna, kas 11 või 8 kuud, millise valdkonna oskuseid ajateenistuses omandada ning millisel ajal enda tsiviilelu kontekstis ajateenistus läbida.

Ma tahtsin saada, kas seersandiks või autojuhiks ja ma teadsin, et talvise kutsega seda võimalust ei ole. Sõbrad käisid riigikaitselaagris ja nemad teadsid paremini ja olid nagu rohkem kokku puutunud. Ja ma tahtsin ka olla sõpradega koos ajateenistuses ja siis läksimegi kõik suvise kutsega, kõige rohkem mõjutasidki seda valikut sõbrad, sest mina ei teadnud, mis vahet nendel kutsetel on, et sõbrad ütlesid, et suvel saab minna seersandiks või autojuhiks (Silver).

Ma läksin niimoodi, et ma jõuaks suvisesse ikka, aga noh, nad lükkasid komisjoni edasi nii kaua, et lõpuks mul oli siis valida, kas ma lähen siis talvel või sügisel (Martin).

Kõik intervjueeritavad ei astunud ajateenistusse vabatahtlikult, vaid seda tehti kohustusliku kutse alusel.

Ei teinud ise avaldust, tegelikult mul oli enne seda vabastus ajateenistusest... Tulin peale 2018. aastat, siis kui jõustus see reegel, et võetakse ikkagi Kaitseväge... Ma eriti ei kavatsenud ajateenistusse minna, ütlen ausalt, aga noh, kui pidi minema, siis läksin ja midagi hullu ei olnud, selles mõttes (Mihkel).

Intervjueeritav ei soovinud ajateenistusse üldse astuda, kui see ei oleks seaduse järgi kohustuslik olnud. Seadusliku vabastuse kadumisel pidi ta siiski ajateenistuse läbima, kuid sellegi poolest ei olnud tema meelsus teenistuse vastu negatiivne, vaid ta oleks parema meelega midagi muud teinud. Kuid kui selgus, et tuleb minna, siis sellele otsest vastumeelsust ta enam üles ei näidanud. Ka üldiselt ei tulnud intervjueeritavate hulgas kordagi esile, et ajateenistusse minek oleks olnud vastumeelne tegevus. Selgelt eristusid küll need, kes soovisid karjääri eesmärgil ajateenistusse astuda, nendest, kes olid oma motivatsiooni ja arvamuse osas rohkem neutraalsed.

Jah, planeeritult ikka, kohe peale gümnaasiumi, et ei raiskaks aega. Ma teadsin, et ma tahan minna, siis ei olnud nagu mõtet sellega venitada (Ainar).

Tegin ise sellepärast, et noh, nagu ennegi ütlesin, ma nägin seda juba pikalt, et see on mulle niisuguse elukutse ja karjäärivaliku otsustamisel selline oluline hetk mu jaoks, et ma teen selle ära, ma saan kohe teada, et kas see võib mulle olla või mitte (Oskar).

...ajateenistusse siis ma läksin peale keskkooli, ütleme mingi, ma olin jaanuarikutse, otsustasin okei, ma tean, et see tuleb ära käia, et mida varem selles mõttes on tehtud, seda parem oleks mulle. Et siis otsustasingi, et läksin sinna vabatahtlikult, juba arstlikule komisjonile sain kohe nagu kõik asjad tehtud ja oligi juba esimene kohe, et jaanuaris minna (Karl).

Antud lugude näitel eristub enne ajateenistust tegevteenistusse astujate motivatsioon selgelt neist, kes ei olnud oma valikut tegevteenistusse astumise osas veel teinud. Nende puhul oli ajateenistusse astumine karjääri üheks oluliseks ja loomulikuks osaks, sest ajateenistuse läbimine on tegevteenistusse kandideerimiseks kohustuslik. Lugudest lähtuvalt oli teenistusse astumise planeerimine, lisaks ajaperioodi ja valdkonna valikule, ka kinnituseks elukutse sobivuse osas.

5.3 Ajateenistuse mõjust tegevväelaste hinnangul

Intervjueeritavad jagunevad ajateenistuse rolli ja mõju määratlemisel oma lugudes erinevalt. Oli neid, kelle lugudes puudus ajateenistusel roll tegevteenistusse astumise otsusele, kuid samas

hindavad nad, et ajateenistus andis juurde palju kogemusi. Kuigi seda saab lugeda otseselt positiivseks mõjuteguriks tegevteenistusse astumisele, siis kõik intervjueeritavad ei pidanud seda piisavalt oluliseks, et ajateenistuse mõju eraldi esile tõsta. Lugudest selgus, et neil, kellel oli kindel otsus tegevteenistusse astumiseks enne ajateenistust tehtud, ei võtnud ajateenistust eraldiseisvana, vaid nägid seda ühe osana väljaõppest.

Eks ta oli siuke etapp, mis tuli läbida. Mul oli fookus juba selline, et ma teadsin, et ma tahan kauemaks jääda ja see ajateenistus mind ümber mõtlema ei pannud, pigem andis mulle nagu juhiseid, mingi suuna, et mida ma peaksin nüüd täiendama või õppima, et kui ma nüüd tahan jääda (Keido).

Samas oli ka neid teenistujaid, kes väljendasid tegevteenistusse astumise soovi alles ajateenistuse käigus ning enamikul neis lugedes tekkis huvi tegevteenistusse astuda teenistuskäigu lõpu faasis. Lisaks oli nende puhul oluline kontaktide loomine teiste tegevväelaste ja ülematega. Seeläbi tekkis neil võimalus näha tegevväelase rolli vahetult ning omandada kogemusi valdkonna kohta, mis omakorda motiveeris tegevväelaseks kandideerima.

Nooremallohvitserikursuse lõpus hakkas vaikselt tekkima see huvi jah, et tahaks nagu selle asjaga vähe nagu intensiivsemalt tegeleda, aga varasemalt ja nagu see, millega me igapäevaselt tegelesime, oli väga teine tunne. Selles mõttes ajateenistuse roll, jah noh, ütleme, et ajateenistuses ma sain aru jah, et ma tahan jääda. Ta oli selles mõttes ikka suhteliselt suur ja eeskätt selles mõttes, et ma nägin neid inimesi ka, kes nagu minu ülemad olid juba tegevteenistuses ja see nagu andis sellist, kuidas öelda, motivatsiooni juurde (Silver).

Intervjueeritavatega oli koos ajateenistuses ka neid ajateenijaid, kes avaldasid soovi ajateenistuse alguses astuda tegevteenistusse, kuid ajateenistuse lõpuks olid oma meelt muutnud. Intervjueeritavad tõid välja, et pooled, kes olid alguses avaldanud soovi tegevteenistusse astuda, olid ajateenistuse lõpuks ümber mõelnud. Seega on intervjueeritavate kogemuste põhjal ajateenistusel mõju ka neile ajateenijatele, kelle motivatsioon ja tahe tegevteenistusega liituda on ajateenistuse alguses kõrge.

No eks ikka jah, ajateenistuse lõpufaasis oli neid [tegevteenistusse astumise soovi avaldanuid] nii mitmeidki noh, ma tean enda nagu rühma osast kõige rohkem nagu rääkida... nende puhul oli see sihuke 50/60 on ju, et kas jääda või mitte. Aga nagu tuleb tagantjärele tõdeda, et peale paari aastat ootamist nii mitmedki neist tulnud nagu ikkagi tegevaks (Oskar).

Mõningad olid küll, kes kohe alguses ikka tahtsid väga, aga siis ajateenistuse jooksul, et nad said aru, et neile nagu väga ei sobi või ei meeldi või otsisid midagi muud (Keido).

Põhjuseid, miks need algselt kõrgelt motiveeritud ajateenijad hilisemas teenistuse faasis ümber mõtlesid, ei osanud intervjuueeritavad ise täpsemalt kommenteerida. Küll aga toodi välja, et osad neist on siiski leidnud pärast väikest pausi tee tegevteenistusse.

5.4 Motiveeritus ajateenistuses

Ajateenistuses oli ajateenijate motiveeritus valdavalt kõikuv. Intervjuudest tuleb välja, et valdavalt olid teenistujad ajateenistuse alguses vähem motiveeritud kui lõpus. Peamiselt avaldas negatiivset ajateenijate motivatsioonile mõju ajateenistuse käigus olevad arusaamatud ülesanded ja väljaõppe korraldus.

Need motivatsioonilangused olid ikka need kohad, kus me tegime meie jaoks siis nagu arusaamatuid asju (Martin).

Lisaks olid probleemiks teised ajateenijad, kelle vähene motiveeritus tegi motiveeritud ajateenija jaoks ülesannete täitmise raskemaks.

Noh, ajateenistuses on teadagi, et kõik ei ole seal nii-öelda vabatahtlikult, siis mingid inimesed töötavad vastu või mingite inimeste pärast siis tuleb teinekord rohkem tööd teha ja siis vahepeal mõtled nagu mille jaoks seda kõike (Ainar).

..., et suht palju oli seda, et noh, nii-öelda suhtumist minusse. Paljudel oli see, et kui mulle midagi ei meeldi ja ma ütlesin, siis mina vingusin ja noh, nende puhul seda muidugi ei olnud. Suht palju nagu võeti mu kallal, aga mulle ikkagi meeldis, mis ma tegin seal (Annika).

Motivatsioon kasvas teenistuse lõpus ning seda tõstis kogemuste ja teadmiste omandamine, sobiva rakenduse leidmine ning koostöö kõrgelt motiveeritud ajateenijate ning ülematega.

Järjest iga päevaga rohkem tekkis see huvi, et ennast edasi arendada ja see militaarmaailm ongi see, et mida kaugemale sa jõuad, seda rohkem sa saad uusi asju õppida ja seal iga päev põhimõtteliselt midagi uut ikka õpid (Keido).

Kindlasti, mis mängis [rolli], noh, andis juurde seda vürtsi, kui me olime NAKis ja meil oli siis koostöö teiste sõduritega, kes olid samamoodi nagu meie NAKis eks ju. Aga nad olid siin nii-öelda tegevteenistuses NAKis ja nendega koos nagu seda sõduriasja teha oli selline äge. No näiteks jagasid enda kogemusi, et mis nemad tööl teevad ja siis nende see asi tundus selline nagu päris sõja värk, et tahaks (Silver).

Ühel intervjuueeritaval langes aga motivatsioon sellisel määral, et muutis tegevteenistusse astumise kohapealt meelt ning otsustas ajateenistuse lõpus tegevteenistusse mitte astuda.

...istusime seal suvel, istusime jaanipäeval, näiteks istusime ka seal üksusega koos oma rühmaga, siuke väike rühm kuskil 35-37 inimest ja istusime seal sees ja siis mul mingi hetk oli mõte, et mina küll ei jää siia või noh, et ei taha mina hakata vormikandjaks Et mulle ei meeldi, no kuidagi nii-öelda kassis ära (Reimo).

Antud intervjuueeritav muutis peale ajateenistust meelt ning liitus siiski tegevteenistusega pool aasta peale tööotsinguid tsiviilsektoris.

5.5 Ajateenistuse väeosa ja ülemate roll

Kui ajateenijad jagunesid ajateenistuse rolli tegevteenistuse otsusele hinnates tugevalt kahte leeri, siis ajateenistuse väeosa ja ülemate rolli hindasid ja tajusid kõik intervjuueeritavad. Kokkuvõttes oli ülemate roll karjäärivalikule esitatud lugude põhjal üldiselt positiivne, kuid mitte kõik ülemad ei olnud võrdselt positiivse mõjuga.

Ma ütleksin, et need ülemad, kes mul olid, siis nagu, kui ma nüüd olen teistes väeosades käinud ka, siis no, paremaid ülemaid ei võiks isegi soovida, kuidagi nad olid nagu vägagi toetavad ja aitasid alati kaasa ... ja nagu sõjakooli astumisel ma vestlesin paari ülemaga vägagi palju sellest ja siis nad rääkisidki, et missugune see elu on ja millele kindlasti rõhku panna ja siis nad veel soovitasid, siis väga palju nagu selliseid raamatuid, mida kindlasti lugeda, kas siis enne kooli astumist või siis kooli ajal... väga õnnelik olin, et sattusin sinna väeossa nende ülemate alluvusse, sest paremaid-toetavamaid ülemaid ei ole väga näinud (Tanel).

Ajateenistuseaegsed ülemad, lisaks toetavale suhtumisele ja motiveerimisele, mõjutasid otseselt tulevaste tegevväelaste kutsevalikut.

Esiteks ma tulin siia jalaväepataljoni aega teenima, siis tänu sellele ma kindlasti valisin ka (eriala) suuna praeguseks... tegevvälased on väga toetavad, jagavad hästi palju informatsiooni, aitavad ametlike dokumentide täitmise ja sellega. Selles suhtes oli nagu väga, väga tugev roll (Keido).

...ehk siis see oligi kõik tänu ülematele, et nähti, et mees saab hakkama asjadega ja tänu nende soovitusete sain sinna [soovitud ametikohale] (Ainar).

Nende ajateenijate puhul, kes olid oma otsuses enne ajateenistust kindlad, mängisid ülemad pigem infokandja rolli. Nende puhul, kes otsustasid teenistuse ajal tegevteenistusse jääda, oli ülemate roll otsustusprotsessile tugevam, mõjutades nii ajateenistuse kulgu, tegevteenistusse astumist kui ka ametikoha valikut.

Minul olid väga toetavad ülemad, et noh, minu ülem ise pakkus välja, et ma võiksin niisugusele ametikohale kandideerida, et ma ei mõtleks midagi siukest, teist, et nagu tema suunas mind sellele kohale (Annett).

Oluline on märkida, et ülemate puhul peeti nende poolt antavat infot väga väärtuslikuks ja usaldusväärseks. Info väärtust ja usaldust tõstis vahetu kogemustepagas, mida ülemad olid varasema tegevteenistuse käigus omandanud.

[Ülemad]...kes seal olid ja siis see, kuidas nad õpetasid ja rääkisid, siis... Sa saad aru, kui inimene teab, mida ta räägib, ta räägib, sellest nii, et ta on teinud seda, et ta ei ole seda raamatust õppinud, ta on reaalselt seda teinud, et seal on vahe ja siis mul tekkiski usaldus nende inimeste vastu (Annika).

Ajateenistuses omandasid ülemad mentori rolli, kus ülemate poolne toetus oli ajateenija jaoks väga suure kaaluga. Ülemate arvamusel oli kohati lausa teenistuskäiku muutev roll, nii mõnegi ajateenija puhul pani ülem algseid otsuseid ümber hindama.

...nagu rääkisin talle [ülemale] ja ütlesin, et tahan minna [selle väeosa] sõduriks, ta ütles siis, et aga ära mine [sellesse väeossa] ja jää siia ja siis ma jäin (Silver).

Vastupidiselt aga pani negatiivne kokkupuude instruktoritega kahtlema tegevteenistusse astumise otsuses ning vähendas motivatsiooni ajateenistuses olla. Nende ülemate puhul oli tegemist tegevvälastega, kelle oli vähene kogemuse ning madal motiveeritus.

Meil oli rühmaülem ja rühmavanem, mõlemad olid veeblid, hästi kogenud inimesed juba ja teadsid ka juba, mitu aastat ajateenijatega tegelenud... aga siis, kui

hakkas NAK pihta, tuli meile [teisest väeosast] uued ülemad, aga kuna [teises väeosas] ongi see, et ega paljud ei taha tulla [siia väeosas] instruktoriks või üldse läbi viima, siis ega üks näha oli, et üks kõigil on raevu ja siis üks mõned otsused võib olla, mis nad tegid, olid küll selliselt, et lihtsalt, et võtsid moti nii maha (Karl).

...ma arvan, et mul oli lihtsalt see, et nagu minul tekkis nooremallohvitserikursuse keskel [motivatsiooni langus], et siis nagu kõik see väsimus ja ülekoormus... meil oli üks instruktor ka, kes oli nagu väljastpoolt tulnud, kes ei olnud nagu meie põhiliste instruktorite koosseisus, siis ta ei olnud niisugune väga motiveeriv ka (Annett).

Intervjuudest selgus, et ajateenijad, kes on tegemas otsust tegevteenistusse astuda, samastavad ennast ülematega ehk intervjuueeritav näeb ülemas enda refleksiooni ja tuleviku „mina“ ning seeläbi mõtestatakse lahti enda tuleviku töökohustused, vajalikud oskused ja omadused. Lisaks hinnatakse väeosa tegevkoosseisu kui enda tulevase kolleegi, läbi mille oli ajateenijal võimalik hinnata oma tulevast töökeskkonda.

...kuna need, minu siis tegevväelased, kes seal olid, olid paljud ka endised [ametikoht] ja rääkisid sellest, kuidas asjad on ja mulle meeldis see, mida ma kuulsin, noh, peab järgi proovima (Annika).

Kuivõrd kõigi intervjuueeritavate hinnangul ei olnud ajateenistus elukutse valikul määravaks, siis sellegi poolest hindasid kõik intervjuueeritavad ajateenistuse ülemate rolli kõrgelt. Ülemad olid need, kes aitasid tegevteenistusse astumise otsustamise kujundamisel või tegevteenistusse astumisele otseselt kaasa.

5.6 Üleminek tegevteenistusse

Enamus uuringus osalenud värskelele tegevväelastele võimaldati ajateenistuse järgselt puhkust, kuid teenistusest neid ei vabastatud. Ajateenistusest otse tegevteenistusse mineku põhjus oli valdavalt tingitud otsuse kindlusest, nimelt oli kas enne ajateenistust või ajateenistuse lõpuks tehtud otsus jääda tegevteenistusse ning leiti, et vahepealsel perioodi ei ole enam mõistlik teenistusest lahkuda. Edasi teenimise tingimusi ja võimalusi pakkusid teenistujatele ülemad, kes vahendasid suhtlust väeosa ja ajateenija vahel. Kogu informatsioon teenistuses jätkamiseks tuli läbi ülemate, kes ühtlasi aitasid teenistujaid vajalike dokumentide ettevalmistamisel ning täitmisel.

Lisaks aitas teenistust jätkata ka Kaitseväge võimekus enne ajateenistuse lõppu kindlustada enamus ajateenijatele sobiv ametikoht.

Ja seal isegi anti valikut, et nagu, et isegi, kui ei taha omas väeosas olla, siis nagu proovitakse leida, siis näiteks koht mingis teises väeosas, aga see oli nagu soovi põhjal. Selle kohta väga ei räägitud peale selle, et jah, et kui tahab mujale, siis võimaldatakse see. Aga üldiselt nagu taheti hoida omas väeosas (Tanel).

Oluline on märkida, et ajateenistujate kohest jätkamist mõjutas ka riigipoliitiline otsus, mille kohaselt kaotati alates 2020. aastast kaitseväelastele eripensioni võimalus, kuid erandina tehti võimalikuks eripensioni saamine neile, kes peale ajateenistust teenistussuhet Kaitseväega ei lõpetanud.

Kaks nädalat puhkust ja siis juba tööle. Mul oli see ka, et kuna see eripension nüüd ära võeti, siis mul nii-öelda teenistussuhet vahepeal ei lõpetatudki, see oli ka põhjus, miks nii kiiresti tööle sai (Ainar).

Minu nõue oli see ka, et kuna 2020 tegevteenistusse astujaid enam nagu seda eripensioni ei saanud. Ja siis ma ütlesin, et minu nõue on see, et ma saaksin 2019 kindlasti nagu tööle (Annett).

Jaa, see otsejäämine oligi sellepärast, et see pensioni jääks, et kogu pataljon hakkas tegelema, et need instruktorid saaks oma lepingu õigeaegselt, et seda me ei kaotaks. See oli päris hea hüve siin kõikidele, kes plaanivad jääda kauemaks (Keido).

Intervjueeritavat, kes oma teenistussuhte lühikeseks perioodiks siiski lõpetasid, olid selleks kas sunnitud ehk ajateenistuse ametikoht ei võimaldanud otse jätkamist või tegid seda enda soovil, et veel enne tegevteenistusse asumist pikemalt puhata ja sõpradega aega veeta. Viimane väljendas tagantjärei kahetust, et ei jäänud otse, kuigi see võimalus talle anti.

Üks intervjueeritav oli ajateenistuse lõpus muutnud tegevteenistusse astumisel meelt ning tsiviilis veedetud pool aastat ajendas teda uuesti teenistusse astuma. Antud juhul oli intervjueeritav peale ajateenistust pool aastat tsiviilis ning otsis seal võimalusi oma karjääri jätkamiseks, kuid see ei õnnestunud, lisaks oli riigis COVID-19 pandeemia, mis tegi uue töökoha leidmise raskeks.

Olin esialgu töötukassa kaudu praktilal treenerina. Andsin noortele poistele trenni ja siis tuli juba see koroonaviirus peale ja siis läks natuke keerulisemaks. Algul ei olnud nii väga seda tööd, et rohkem on sihuke kodukontor ja siis võib-olla seal kodukontoris lõigi see plaan põlema, et peab ikka riigitööle minema, siis on see, et ma ei tea, kuidagi oli nagu

kuidagi, noh mingi teistsugune tunne oli, mitte ei, mitte mingi kindla palga peale, et see ei olnud nagu prioriteet minu jaoks tol hetkel, aga lihtsalt see, et ma tahtsin kuhugile edasi õppima minna ja see tundus sihuke kõige parem variant ja selline kodusem ja kuidagi mugavam ja niimoodi(Reimo).

Ajateenistusest otsustas otse tegevteenistusse astuda enamus intervjuueeritavatest, selle põhjuseks oli sisemine kindlus elukutsevalikul ja lisaks surve eripensioni õiguse kaotamise näol, kui koheselt ei tegutseta. Need, kellel ei olnud võimalust või soovi otse tegevteenistusse jääda, tõid välja erinevad põhjused. Põhjusteks olid soov sõpradega aega veeta, soovimatus tegevteenistusse astuda ehk motivatsiooni langus ning vajaliku ametikoha puudus.

6. SOTSIAALSE KESKKONNA NARRATIIV

6.1 Lähedaste roll

Vanemad olid intervjueeritavate tegevteenistusotsuse osas positiivselt meelestatud, paljude puhul ei tulnud see ka üllatusena, sest intervjueeritavate sõnul olid lapsevanemad juba varem märganud isikuomadusi, mis viitavad sellise karjääri valikule.

Ema ütles, et ta oli uhke selle asja üle (Tanel).

Suhteliselt hästi. Pigem neile meeldis, et ma jään edasi tegevteenistusse ja no isa on ikka uhke sellele üle isegi, et pojast saab ohvitser või midagi. Nad suhtusid ikka hästi (Martin).

Ema näiteks juba lapsena arvas, et ma nagunii lähen sinna, et kuidagi lapsena nägi juba, et mängisin poistega sõda veel metsa vahel ja nii edasi (Reimo).

Oli ka neid, kes töid välja elukaaslaste rahulolematuse, nende puhul ei olnud vastumeelsust, kuid neid oli vaja veenda, kuna teenistuskäik tingis kas elukoha vahetust või pikki vahemaid töökoha ja kodu vahel.

Ma tean, et mu ema on alati tahtnud, ma läheks mingi riigiasutusse tööle. Ta oli väga rahul sellega, isal ei olnud ka midagi selle vastu, võib-olla ainuke inimene võib olla, kes selles nagu kahtles, natuke mõtles, okei, et võib-olla see ei ole kõige parem idee, oli elukaaslane, kuna [asukohast asukohani] on ikka päris pikk maa (Karl).

Oluline on ära märkida, et üsna mitmete intervjueeritavate lähikondlased on varasemalt olnud Kaitseväe või mõne teise jõusstruktuuriga pikemalt seotud. Osadel juhtudel omas lähedase seotus Kaitseväega kaudset rolli intervjueeritava tegevteenistusse astumisele. Lähedased andsid edasi teadmisi ja kogemusi enda teenistuskäigust ning toetasid neid otsuse langetamisel. Neil, kelle lähikondlased ei ole olnud valdkonnaga varasemalt seotud, ei mõelnud ka valdavalt tegevteenistusse astumise peale enne ajateenistusse astumist.

Ausalt öeldes mu pere oli nagu täitsa rahul sellega, et ma päris palju rääkisin isaga sellest kusjuures, mis suund võtta, kuidas edasi minna ja temalt on nagu hea, et saab head nõu (Keido).

Jah, pere koha pealt nii palju öeldud, et nagu sugulaste seas on umbes 10 tegevväelast, et jällegi nähti, et mõjutustegevus on toimunud, ning et nagu loogiline, et on nii allohvitser, on nii ohvitser ja noh, üsna nagu laia pildi saab, kui nagu tuttavate-sugulastega kokku saada ja neil teemadel suhelda (Oskar).

Sõprade arvamus teenistusse astumisele jagunes lugudes kaheti – olid need, kellele tuli see üllatusena, ja need, kes teadsid seda juba varem ning pidasid normaalseks. Üllatusena tuli see nende tegevväelaste sõpradele, kes otsustasid ajateenistuse jooksul tegevväelase karjääri valida ning neutraalsed või mitte üllatunud olid need, kes olid varasemalt juba oma karjäärivaliku teinud ja sõpradele oma soodumust väljendanud. Viimaste puhul märkisid sõbrad, et teistsugune otsus oleks olnud rohkem üllatavam, kui tegevteenistuse valik.

Pigem nii palju, kui ma suhelnud olen, siis jah, et nad on nagu pigem selle seisukohaga, et just sina, et seda küll ei osanud oodata (Silver).

Pigem vastupidi, kui ma ei oleks läinud tegevteenistusse ja oleks kuhugi tsiviilvaldkonda läinud, siis see oleks ma arvan, et pigem suur üllatus olnud nende jaoks (Ainar).

Lisaks olid toetavamad sõbrad neil, kelle tutvusringkonnas oli ka jõustruktuuride esindajaid ning rohkem üllatunud olid need, kellel tutvusringkonnas valdkonna inimesi ei olnud. Toodi ka välja, et sõbrad harjusid otsusega üsna kiiresti.

6.2 Üldine hinnang kaitsevägele ühiskonnas

Ühiskondliku hinnangu analüüsimisel tuginesid tegevväelased samadele argumentidele. Intervjueeritavad hindasid tegevväelase rolli suureks vanemate inimeste seas ning noorte puhul toodi välja, et ühiskondlik hoiak sõltub suuresti inimese individuaalsest kogemusest. Kui kogemused kaitseväega on olnud negatiivsed, siis on ka nende inimeste hinnang kaitsevägele negatiivne, kuid kui on positiivsed kogemused ja kokkupuuted, siis hinnatakse rolli kõrgemalt.

Ma arvan, et see sõltub siis väga palju sellest hindajast, et kas ta ise on teenistuses käinud, kas tal oli hea või halb kogemus, aga üldpildis olen tähele pannud, et just siin ütleme natukene vanemate inimeste puhul ikka on hinnatud, ma arvan, et probleem pigem

on just selle juurdekasvuga, et kellel ei ole väga hea kogemus, siis nad ei kipu seda väärtustama (Keido).

Toodi ka välja erinevate inimgruppide informeeritust. Neil, kellel puudub arusaam ja teadmised kaitseväge funktsioonist ja tööst üldisemalt, ei hinda ka kaitseväge väga kõrgelt. Intervjueeritavate hinnangul on tegevvälase positsioon ühiskonnas tõusutrendis, kuid alati on keegi, kellele ei ole võimalik meele järgi olla, kuna inimesed on väga erinevad ja nende infotarbimine on väga erinev.

Noh, ma olen nagu olen, nagu tundub, et see on nagu aasta-aastalt paranemas. Ma nagu näen kõrvalt, kuivõrd see kaitseväge ja kaitseministeeriumi struktuur on nagu ka noh, vaeva näinud selleks, et tuua seda kõike nagu lähemale inimestele onju ja noh, et see liigub nagu liigub, nagu ta on meil juba nagu sealmaal, et inimesed nagu väärtustavad neid kasvõi väheseid, kes selle valdkonnaga tegelevad. Aga, aga nagu asi liigub sinna poole, et inimesed võib-olla hakkavad ennast tulevikus ka rohkem ise nägema selles osalejana (Oskar).

Eraldiseisvana toodi välja, et naiste roll kaitseväes ei ole ühiskondlikult aktsepteeritud, kuid vastupidiselt tõi teine valimis olev naisterahvas välja, et tema on tajunud ainult positiivseid hoiakuid enda näite põhjal ja hindab, et ühiskonnas naiste rolli siiski järjest enam aktsepteeritakse.

Delfi kommentaatorite järgi on erinevad arvamused, nagu oli üks uudis naiste kohta Kaitseväes, siis selle järgi ma peaksin kodus olema, pesu pesema ja süüa tegema (Annika).

Ma arvan, et see on tegelikult hinnatud. Eriti, kui, nagu naisterahvas ütleb, et ta teeb seda, siis kõigil on nagu silmad, et väga tubli, et sa sellist asja teed, vähemalt mina olen nagu tundnud väga paljude nagu poolt, nagu seda toetust (Annett).

Lisaks oli tegevteenijate jaoks ühiskondliku tunnetuse indikaatoriks nende vahetu kontakt inimestega tsiviilis ning see oli valdavalt lugupidav ja austav. Tegevteenijad tundsid suuremat tähelepanu linnapildis ja tundsid ennast eristuvana.

Võib-olla natuke ametlikumalt suheldakse, aga no ega see kadeti pagun seal ees väga midagi ei tee, sest ega tsiviil ei tea isegi, mida see tähendab ega ajateenijad ka väga ei tea, mida see tähendab. Aga ikka noh, vormikandjaga suheldakse veits viisakamalt. Selline ametlikum, aga kui ise oled hea vaba suhtleja, siis tavaliselt tsiviilid lähevad ka vabamaks ja ei higista nii palju (Martin).

Vormikandjaid alati selles suhtes vaadatakse linna peal ütleme, kaks korda, mitte ühe korra. Vaadatakse pikemalt peale, et kes sa oled või vaadatakse, kas sa kannad õigesti vormi, mis iganes. Selline fookus on pigem suurem (Reimo)

Kokkuvõttes olid kõikide teenistujate hinnangul ühiskonna hinnang kaitseväele ja Kaitseväe teenistujale positiivne.

7. TEGEVVÄELASE NARRATIIV

7.1 Motiveeritus

Tegevväelased on üldiselt ametikohustustes motiveeritud. Enim motiveerib tegevväelasi stabiilne ja toetav töökeskkond. Lisaks on motivaatoriks vahelduva iseloomuga tööülesanded, arengu- ja õppimisvõimalused ning head kolleegid.

Ma arvan, kõige tähtsam minu puhul oli see, et ma saan teiste inimestega töötada koos, et see oli selline hästi oluline (Reimo).

Oli ka neid kelle puhul oli peamiseks motivaatoriteks paindlik tööaeg ja palk.

[motiveeris], et noore inimese kohta palk oli väga hea ja nüüd kui öelda, siis arenemisvõimalused. Kui ma õigesti mäletan, mul oligi see, et ma teadsin, et kui ma lähen sõjakooli, ma saan sealt head palka ja ma saan sealt ka kõrgharidus endale (Silver).

Lisaks toodi narratiivides välja peamise motivaatorina töö tulemuslikkust, soovi töötada Kaitseväes ning soovi arendada Kaitseväge.

See küll nagu motiveerib, et endal ka hea vaadata, et sa oled siia vaevu pannud, siis on hea näha, et sõdur, kes tuleb siia suvel või oktoobris ja kui ta on nüüd selles elemendis, kus ikka mitte midagi ei mõista. Hea vaadata, kuidas eneseareng nii individuaalne, kuid samas ka rühma ja kompanii võtmes on kasvanud (Keido).

Hetkel enda puhul on ikkagi see, et sa lihtsalt tahad teha seda. Kas tingimused ja asjad on koguaeg head olnud, seda ei ütleks (Ainar).

Tugev motiveeritus väljendus peamiselt nende intervjueeritavate lugudes, kellel oli tegevteenistusse astumise soov kujunenud juba enne ajateenistusse astumist.

7.2 Ootused

Enamjaolt on tegevteenistus senimaani vastanud varasemale ettekujutusele, kuid oli ka neid, kelle jaoks oli tegevteenistus oodatust väga erinev ning esines ka juhtmeid, kus tegevteenistuse ootustele mittevastavus pani olukorda ümber hindama ja sundis kohanema.

Mitte täpselt selline ikkagi, mingid takistused on vahepeal ees olnud. Et mina lootsin, et ma lähen sinna, et ma lähen jalaväkke, et olen niisugune jalaväelane, et ise ka ei usu, okei, teen ja jooksen ja möllan, aga reaalsus on tegelikult täiesti teine. Ja siis seal meil, kes me ... jääme, siis me tegime teise kompaniiga asju kaasa, siis ikka ei saanud seda jalaväe asja.

(Annika)

Neid, kelle ootustele ajateenistus ei vastanud, oli kahte sorti, neid, kes hindasid seda oodatust kergemaks ja neid, kes hindasid seda oodatust keerulisemaks.

Kohati on ja kohati ei ole. Ma kujutasin raskemana ette, vähemalt tegevteenistust, et aga samas kõik mu ootused, mis tegevteenistuses olid, on täitnud, et see on kohati lihtsam kui ajateenija elu, et saad kodus käia ja perega aega veeta (Annett).

Ma ütleksin, et need oskused, mis ma olen õppinud, siis need nagu avavad rohkem võimalusi ennast nagu väljendada. Ja siis ma nagu näen asju mitmest vaatenurgast (Tanel).

Intervjuudest selgub, et tegevteenijad on saanud oma varasemalt omandatud kogemusi ja oskusi tegevteenistuses rakendada ning leitakse, et varasematest kogemustest ja teadmistest on tegevteenistuses kasu.

7.3 Karjäär

Tegevväelaste lood jagunevad karjääri hindamisel kahe põhilise narratiivi ümber. Enamus tegevväelased näevad oma karjääri ka 10-15 aasta pärast Kaitseväes, kuid on ka lugusid, kus ei teata või tõenäoliselt ei nähta ennast pikemas perspektiivis enam tegevteenistuses.

Ma arvan, et 10 või 15 aasta pärast ma endiselt olen Kaitseväes. Et need peaaegu kaks aastat, mis juba on olnud kaitseväes, siis see on näidanud nagu, et palju asju, mida kogeda, veel on ees, see ümbruskond, mis on olnud, see, et see ei ole nagu minu vaatenurgast negatiivsemaks läinud, et nagu ei tahaks rohkem enam siin olla (Tanel).

Ma ei tea, kas ma olen üldse teenistuses enam. Eks ma kuskil pataljoni ülemaks tahaks saada kunagi, aga kümme-viisteist aastat, ma arvan, eks. Ma võiksin sinna jõuda, kui ma jään kaitseväkke, kui mul närvid üles ei ütle siin... [mõjutab] võib olla on raha äkki, et tsiviilis teeniks rohkem selle haridusega, mis me saame siit teenistusest. Aga võib-

olla see pinge, see igapäevane töö on ka nagu pingeline juba praegu. Kõik peab olema korras, ei saa midagi jalga sirgeks lasta. Aga eks ju, noh, ma ei tea, kuidas see ülema elu jälle, et praegu kadetid ja põhimõtteliselt nagu alluvad jälle (Martin).

Karjääri soovid jagunevad ametialaseks ja institutsionaalseks. On neid, kelle lugude puhul kujutatakse oma karjääri ohvitserina, mis väljendub ja on orienteeritud võimalikult kõrgele ametipositsioonile tõusmisega.

Mul on siin kaks visiooni, kui ma läheksin nagu eriala sealt edasi, et erialaohvitseri teekonda, siis ma näeksin ennast selle väeosa ülemana, kus ma siis teenisin ajateenistuses, sest nagu potentsiaal mul on ja kui ma nüüd oma ohvitseri auastme kätte saan, et siis nagu see väga potentsiaalne teekond ja sinna ma tahaksin ka jõuda.. ja kui ma läheksin, siis päris ohvitseri teekonda, siis ma näeksin ennast äkki kunagi tulevikus [väeosa] ülemana, et see on nagu maksimum piir, kuhu ma tahaksin jõuda (Annett).

Teistes lugudes hinnatakse oma karjääris rohkem kogemuslikkust ning soovi muuta Kaitseväge, väljaõpet ning ajateenijaid lõpptulemusena paremaks. On ka neid, kes soovivad lihtsalt oma tööd hästi teha ja kes väga karjääri peale ei mõtle.

Kümme-viisteist aastat, praeguse seisugama näen, et ma siin järgmised umbes viis aastat tahaksin seda nii-öelda sõduri kogemust juurde saada, ma tahan edasi minna [väeossa], seal on see võimalus natukene edasi möllata. 15 aasta pärast ma võiks olla juba siin, ajateenijate suunal ja nende kogemust vähe lihvida ja neile paremaks teha ja nende seda väljaõpet pigem tõsta. On palju asju, mis vajavad tööd, ma näen praegu. Aga, et sinna jõuda, eks peab nagu vaeva nägema (Keido).

No üks suuremaid muutuseid, mida ma kindlasti näeksin, no see on selline terves maailmas praegusel hetkel, selline väga suur teema on, et inimeste seksuaalsused, see suhtumine inimestesse, nende taustapõhiselt ma ütleksin, et see võiks muutuda (Tanel).

Lugudes väljendub, et välimise motiveerituse alusel teenistusse astunut mõjutab individuaalne heaolu ning materiaalseid hüved ning sisemisel motivatsioonil tegevteenistusse astunu jaoks on olulised väärtused soov teenida riiki ja arendada riigi kaitsevõimekust.

8. TEGEVVÄELASE NARRATIIVI LOOMINE

8.1 Teenistuse tähendus

Intervjueeritavad teadvustasid endale intervjuu eesmärgi, milleks oli intervjuudest saadava info põhjal mõista tegevväelaseks astumise protsessi ja põhjuseid. Seetõttu seadsid intervjueeritavad oma lood selliselt, et nende lugudest oleks võimalikult suur kasutegur kuulajale, eemaldades oma loost kõik ebaolulise. Kuna intervjuu pikkus oli keskmiselt 50-60 minutit ja küsimused üldised, siis intervjueeritavad unustasid ennast tihti lugudesse ja sellega koos ka intervjuu eesmärgi. Lastes nende mõtetel avarduda oli intervjueeritaval võimalus jälgida, kuidas infot edastatakse ning ennast väljendatakse ehk millist „mina“ pilti tegevteenistusse astumise narratiivis kujutatakse. Järgnevalt uurin intervjuusid, keskendudes intervjueerijate tegevväelase narratiivi kujutamise ja kujunemise viisile.

Kindel

Intervjueeritavate narratiivide läbiva mõtte ehk loo keskme määras tegevteenistusse astumise otsuse tegemise ajaline hetk. Selle järgi on võimalik eristada kahte paralleelset teekonda, mille lõpptulemuseks on teenistusse astumine. Esimesena analüüsin otsuse narratiivide kujutamist nende puhul, kes olid oma otsuse tegevteenistusse astuda teinud enne ajateenistust.

Mul oli fookus juba selline, et ma teadsin, et ma tahan kauemaks jääda ja see ajateenistus mind ümber mõtlema ei pannud, pigem andis mulle nagu juhiseid, mingi suuna, et mida ma peaksin nüüd täiendama või õppima, et kui ma nüüd tahan jääda. Tulidki mõned asjad nagu välja, mis jäid natuke vajaka, et võiks nagu täiendada. Nii, no ta läks, ta oligi nagu lihtsalt niisugune soojendus, pigem, enne tegevteenistusse astumist (Keido).

Ma teadsin täpselt, mida ma tahan saavutada, kuidas ma tahan saavutada ja noh, mul oli nagu väga kindel idee kogu selle asja osas, mida ma seal teen (Oskar).

Sellisel kirjeldavad ka teised enne ajateenistust otsuse teinud intervjueeritavad oma ajateenistuse kogemust, pannes rõhku, et ajateenistuse läbimine ei olnud nende puhul, mitte kohustus, vaid kogemuste omandamise ja väljaõppe koht, mis oli eelkõige vajalik oma eesmärgi täitmisele. Oluline on märkida, et tuuakse välja oma kindel tahe, nagu antud näidete puhul on „ma teadsin, et

ma tahan kauemaks jääda“, „Ma teadsin täpselt, mida ma tahan saavutada“ selline kindlas kõneviisis tahteavaldus, näitab otsustuskindlust ja ühtlasi tõstab esile individuaalse, justkui teistest mõjuritest väljaspool asuva soovi.

Ma läksin juba selle nagu noh, teadmisega peale, et tahan maksimumi ja noh, et juba seal KRA-s, ma nagu juba ütlesin selle välja, et kindlasti NAKi ja siis seal tehti mingi test ja see noh, mingit moodi kinnitas seda, et ma võiksin NAKi minna. Ja noh, jah, NAK oli nagu miinimum, mida ma endale ette nägin (Oskar).

Kindel meelestatus kujundas soovi saada võimalikult palju teadmisi ja võtta endale ühtlasi palju kohustusi, et oma tööd hiljem võimalikult hästi teha. Narratiivi edasi andmisel peeti oluliseks tõestada näidetega, et tahe oli varasemalt olemas. Näitena toodi alati välja, kuidas oma tahteavaldus edastati mõnele ametiisikule, tehes seeläbi kuulaja jaoks väite faktipõhiseks ja ametlikuks.

Nagu tegevteenistusse minekust ma juba mõtlesin enne ajateenistust ka. Umbes selline ma ütleks võib-olla isegi mingi aasta võib-olla juba ette, ma hakkasin juba mõtlema teisi nagu karjäärivalikuid ka ja mõtlesin nagu, et mida kõike võiks tegelikult proovida ja mida nagu ei ole veel proovinud. Ja alguses tegelikult enne, kui ma üldse KRAga ühendust võtsin, mis ma mõtlesin, et oleks päris äge, kui äkki saaks kuhugi teise riigi kaitsevähke minna, sest sellel ajal ma veel ei teadnud seda, et nagu väga piiratakse seda asja, siis ma väga ei mõelnud selle peale niimoodi, siis mul oli seal huvitavaid valikuid, kuhu ma proovisin, siis ma isegi vist võtsin ühendust Ameerikas seal, selle, see oli mingi Embassy, kuhu ma saatsin e-maili ja siis ma nagu küsisin järgi nagu, et kas on võimalik (Tanel).

Tegevteenistusse astumises väljendati individuaalset otsustuskindlust. Intervjueeritavad tundsid vajadust rõhutada sisemist motiveeritust, teadlikult distantseerides ennast teistest võimalikest mõjuteguritest. Näiteks perekonna mõju hindamisel marginaliseerib Oskar oma vanemate toetust ning annab samal aja selgelt teada, et ta on oma otsustes alati iseseisev olnud.

Nii palju, kui nende nagu toetust vaja oli, siis nad muidugi seda ka andsid ja et noh, ma lähen ja valin, noh, nende sõnul olen juba üsna gümnaasiumis iseseisev olnud (Oskar).

Ebakindel

Järgnevate näidetega toon välja, kuidas väljendasid otsust tegevteenistusse astuda intervjuueeritavad, kes tegid otsuse tegevteenistusse astuda ajateenistuse ajal. Ajateenistuses otsuse teinud intervjuueeritavad väljendasid ebakindlust teenistusse astumise osas ning olid enamjaolt mõjutatavad sellest, milliseks kujuneb teenistuskäik. Nende militaarne sisemine „mina“ kujunes teenistuse käigus, läbi sealsete sotsiaalsete interaktsioonide.

No ütleme, et see oli nagu siuke 80 protsenti oli ajateenistus, millepärast ma otsustasin tulla ikka. Et no ma ennem ei teadnud, et milline see päriselt nagu välja näeb, see teenistusse minek. Ikka suur roll oli ajateenistusel. Ma nägin, mis töö seal käib ja mis tööd need ülemad teevad ja eriti mu rühmaülem nagu motiveeris mind palju siia tulema. Me suhtlesime väga palju sellel teemal, et kui ma mainisin talle, et ma tahan (teenistuskohat) tulla, siis jah, ta julgustas palju ja näitas asju ja siis ma sain võib olla kaheksakuulise teenistuja kohta võib-olla natuke rohkem vastutust ja nii edasi ka (Martin).

Antud näide ilmestab, kui ebakindel oli teenistusse astumine, kuna see sõltus suuresti sotsiaalsetest suhetest ajateenistuses. Siinkohal toob intervjuueeritav välja, et ta suhtles oma ülematega korduvalt enne, kui lõplikult teenistusse astus ning lisaks vajab ta selle otsuse tegemisel kõrvalist tuge, see on vastupidine neile, kes otsustasid juba varasemalt teenistusse astuda.

Natukene langetas motivatsiooni, kui mõni ülem oli näiteks noh, üleolev ja selline. Siis noh, motivatsioon langes ja mõtlesin, kas ma tahan nagu minna kunagi tööle sinna, kui mul on töökaaslased sellised nagu isiksused (Martin).

See näide on tavapärane nende puhul, kellel ei olnud enne ajateenistust soovi tegevteenistusse astuda, narratiivide edastamisel pannakse palju rõhku interaktsiooni ja suhete toimimise olulisusele.

Ta oli selles mõttes ikka suhteliselt suur ja eeskätt selles mõttes, et ma nägin neid inimesi ka, kes nagu minu ülemad olid juba tegevteenistuses ja see nagu andis sellist, kuidas öelda motivatsiooni juurde, et millised inimesed, no mitte kõik muidugi, aga enamus tundusid sellised inimesed, kes saavad enda asjadega hästi hakkama ja olid üldse sellised noh, lähedad inimesed. Ja see andis nagu sellist vürtsi või motivatsiooni juurde nagu (Silver).

Siin kujutab intervjuueeritav tegevväelasi kui oma tulevase kolleege ning hindab nende sobivust. Ka selle näite puhul väljendatakse heade suhete olulisust. Intervjuueeritav on siin analüüsinud ka

läbi, kui palju on häid kolleege ja kui palju mitte nii häid. Kuna plussid kaaluvad miinused üle, siis see ei saanud takistuseks tegevteenistusse astumisele.

8.2 Teenistusse astumise motiveeritus

Altruistlik

Järgevalt analüüsin, kuidas väljendavad motiveeritust need intervjuueeritavad, kes tegid otsuse tegevteenistusse astuda enne ajateenistust. Ajateenistuse eesmärkidest rääkides peegeldub nende väljenduses teatav altruism ehk soov ennast arendada eesmärgiga olla parem sõdur või instruktor ning anda oma panus suurema heaolu nimel. Osadel juhtudel väljendatakse kahetsust, et ei suudetud ennast maksimaalselt ette valmistada.

Ma tahtsin instruktori kogemust rohkem saada, mulle tundus, et alati on see, et õpetad midagi ja siis tunneb, et nagu, et võiks ennast arendada õpetajana veel juurde, et isegi kui tunneb ennast kindlana, siis midagi on ikka kõlgub meeles nagu, et ok, seda asja oleks võinud paremini teha ja ma mõtlesin, et see üks aasta instruktorina olemisena oleks nagu seda asja paremaks teinud (Tanel).

Ma arvan, et oleks pidanud ajateenistuses rohkem pingutama natuke, võib-olla kõrgemale kohale nii-öelda, siis ametikohale, et oleks praegu kogemust ka siis veidi rohkem (Ainar).

Sisemist motiveeritust väljendatakse ka teenistussuuna valiku põhjendamisel. Väljenduses rõhutatakse, nagu ka eelnevalt, kindlas kõneviisis oma tahet ja meelekindlust.

[ametikohale] ma ei tahtnud minna kohe sellepärast, et ma tahtsin kogemust natukene juurde, enne, kui ma sinna lähen ... tulen siia ja siis ma pean alustama kõike uuesti. Mind huvitas, miks ma kõige rohkem siia tahtsin, sest mind huvitas just, kuidas näeb välja see ajateenijatega väljaõppe korraldamine ja tegevus ajateenijatega, just siit teiselt poolt ja minu üllatuseks, et tööd on palju rohkem kui ma arvasin (Keido).

Mul on nii, et kui mingi plaani paika panen, siis nende järgi ka teen, et ma ei ütle, et mul näiteks kooli mõtteid ei ole, aga pigem ongi just see, et ma nagu ennem teenin nii-öelda reakoosseis ja saan kogemusi seal (Ainar).

Sisemine motiveeritus väljendub ka soovist õppida ja arendada ennast tööalaselt, mitte karjäärilistel eesmärkidel, vaid enesetäiendamise eesmärkidel ning õpitu edasiandmiseks. Lisaks toovad intervjuueeritavad välja süsteemisiseseid probleeme ning väljendavad oma motiveeritust nende lahendamisele.

No see esmane kuuajane tegevteenistust nagu kahtlemata vastas (ootustele), et ma sain anda edasi oma teadmisi, õppisin meeletult palju ja sain endale nagu hea aluse järgmiseks etapiks (Oskar).

Mis meil on kõige keerulisem [probleem] praegu on ...siis praegu tundub, et nad on nii palju juba võõrandunud sellest sõduri mõtteviisist, et mul võib-olla mõneti tunne, et see väljaõpe on natuke mahukas, et pigem ma vaatan just seda väljaõppe suunda, et mida saaks [paremini teha] ja need väiksed sõduri mured, mis siit alt tulevad, siis ega need ka tavaliselt kuhugi ei jõua, et võiks nagu rohkem tegeleda nendega (Keido).

Intervjuueeritavad väljendavad arusaama, et tegevväelase karjäär ei ole lihtne ning et tulemuste saavutamiseks peab nägema vaeva ja tulemused ei ole kiired tulema. Probleemid ei heiduta neid, vaid sellega on juba varasemalt karjääri valikut tehes arvestatud ning nende tegevus on probleemide lahendamisele orienteeritud.

Minakeskne

Intervjuueeritavad, kes otsustasid ajateenistuses tegevteenistusse astuda, väljendasid enda motivatsiooni isiklikest eesmärkidest lähtuvalt ning nende kirjeldused olid enesekesksete väärtuste põhised. Lugudes väljendati ajateenistuse kogemust kui kohustus, mis oli vajalik mitte edasise väljaõppe jaoks, vaid seaduslik kohustus, mida oli vaja täita. Välja arvatud valimis olnud naisterahvast ajateenijad, kelle puhul seaduslikku kohustust ei olnud, nende lugudes väljendus isiklik eneseületus ning soov tõestada, et ka nemad on võimelised samaväärselt meestega teenistuse läbima.

Mulle öeldi põhimõtteliselt, et sa niikuinii ei saa sinna ja siis mul oli nagu mingi point pruuvida [inglise keelest] ja siis ma lihtsalt panin ennast kirja ja tegin ära. Et see oli selline läbimõtlema otsus, mis ma tegin (Annika).

Kui ma juba võtsin selle vastu, et ma lähengi nüüd kindlalt ja kui siis jaanuarist, siis kõik olid ka kõrvalt, et noh, just poisid, et issand, see on ju nii hull, et mida sa teed, et

see on ju nii kohutav koht, et mina küll kunagi ei läheks uuesti ja siis tekkis ka huvi, et mis seal siis on nii nagu võimatut, et nagu miks ma ei peaks seal hakkama saama (Annett).

Tegevteenistusse astumise motiivid ja tulevik Kaitseväes olid samuti seotud isiklike eesmärkide saavutamisega. Järgnevate näidete põhjal toon välja, kuidas intervjuueeritavad kirjeldavad oma teenistusse astumise ja sealse tuleviku nägemust.

Mõtlesin, et noh, et kui nad lubavad ülikooli kõrvalt ka siin olla, siis lisaks, lihtsalt on huvitav, siis ma mõtlesin, et miks mitte (Mihkel).

Eks põhjusi võib olla mitmeid selles mõttes, et ma algul mõtlesin, et peale Kaitseväge kohe minna ülikooli edasi. Aga siis ma otsustasin, et ma ei tea, kas ma tahangi ülikooli minna. Ja mõtlesin, okei, ma olen, katsetan ära, mis tegevteenistus on, oleks paar aastat siin. Vaataks, kas jääb meeldima või mitte (Karl).

Kui ma õigesti mäletan, mul oligi see, et ma teadsin, et kui ma lähen (erialale), ma saan sealt head palka ja ma saan sealt ka (hariduse) endale (Silver).

Võib-olla seal kodukontoris lõi see plaan põlema, et peab ikka riigitööle minema, siis on see, et ma ei tea, kuidagi oli nagu kuidagi, noh mingi teistsugune tunne oli, mitte ei, mitte mingi kindla palga peale, et ma selle peale mõtlesin, ma isegi ei teadnud, et kui ma [ametisse] tulin, et palju me siit saame, kas me saame ja palju üldse ohvitser palka saab, et see ei olnud nagu prioriteet minu jaoks tol hetkel, aga lihtsalt see, et ma tahtsin kuhugile edasi minna ja see tundus sihuke kõige parem variant ja selline kodusem ja kuidagi mugavam ja niimoodi (Reimo).

Tuleviku eesmärkide edasi andmisel kasutatakse tingivat kõneviisi, mis väljendab teadmatust ja ebakindlust tuleviku eesmärkide püstitamisel. Tuleviku kirjeldamisel kasutatakse sõnu nagu „tahaksin“ ja „vaataks“ ning „võib-olla“. Motivatsiooni kirjeldamisel jäädakse üsna pealiskaudseks ning motivatsiooni väljendamisel kasutatakse hüvedega seostuvaid motivaatoreid.

[Miks ei nähta ennast tulevikus teenistuses] Ma ei oska öelda, võib olla on raha äkki, et tsiviilis teeniks rohkem selle haridusega, mis me saame siit teenistusest. Aga võib-olla see pingeline, see igapäevane töö on ka nagu pingeline juba praegu. Kõik peab olema korras, ei saa midagi, jalga sirgeks lasta. Aga eks ju, noh, ma ei tea, kuidas see ülema elu jälle, et praegu kadetid ja põhimõtteliselt nagu alluvad jälle. Et aga noh, võib olla kolme

aasta pärast kooli lõpetan ja väeosas olen, siis mul see arvamus muutub juba, kui ma saan ise olla rühmaülem ja ise teha oma asju (Martin).

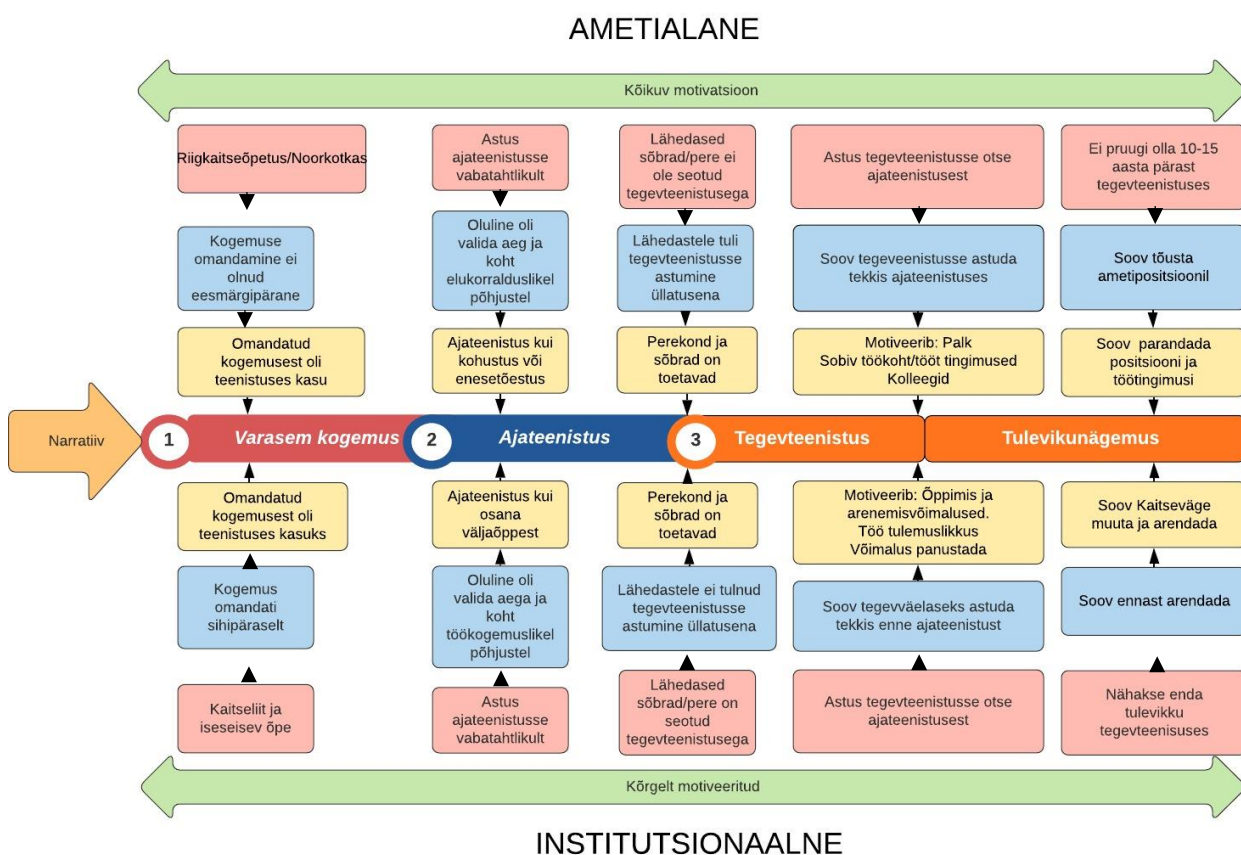
Lugudes väljendub majanduslik aspekt, kus kirjeldatakse töö raskust ning eeldatakse selle kergemaks muutumist karjääri tõustes. Töö iseloomu kergemaks muutumine ja lisanduvad hüved motiveerivad teenistuses jätkama ning teenistuse hierarhias kõrgemale positsioonile pürgima. Lisaks tuuakse välja, et kui hüved ei järgne, siis võidakse karjääri jätkata tsiviilis.

Ma hetkel ei tea, mis tulevik mulle kaitseväeteenistuses toob, ...seal on nii palju valikuvõimalusi, mida nagu on võimalik teha ja ma tean, et ma tahaks olla, kas [ametikoht], sest et Ma tahaks nagu seda ala proovida, võib-olla [ametikoht] tahaks ka proovida, kursuse ära teha, tuleb kindlasti kasuks ja siis, kuna mulle meeldib see relvastuse asi, siis tahaks kindlasti selle poolega ka tegeleda. Jaa, aga ma tahaks veebel olla. Põhiline ongi see, et ma tahaks teha midagi, mis mulle meeldib, sest Kaitseväes päris tihti on see, et kui nii-öelda rotatsioon saab täis, siis sa ei pruugi iga kord saada selle ametikoha peale, mis sulle nii väga meeldib. (Annika)

Lisaks antakse läbi narratiivide edasi individuaalsete emotsionaalsete väärtuste olulisust. Elukutse valikul on oluline selle meeldivus või mittemeeldivus ehk narratiividele tuginedes tehti otsus teenistusse astuda selle pärast, et positsioon oli meeldiv ning tulevikus teenistuses jätkamist mõjutab samuti see, kas see ka tulevikus on sama meeldiv. Hüvedele tuginev motivatsioon toimib samadel alustel - seni, kuni tegevteenistus pakub hüvesid, mis on antud hetkel elukorralduslikult sobivad, püsib motivatsioon jääda tegevteenistusse ning hüvede muutudes võidakse otsus ümber hinnata.

9. ARUTELU JA JÄRELDUSED

Instrumentaalse õppimiskogemuse käigus õpitakse teiste kogemustest ja kogemusliku õppeprotsessi käigus tuginetakse enda kogemustele (Krumboltz, 2009). Krumboltzi (2009) sõnul aitavad need õppimisprotsessid mõista, mida ja kuidas teha ning mida mitte teha. Narratiividest ilmneb, et varasem kokkupuude militaarvaldkonnaga aitab inimestel paremini suhestuda ajateenistusega ning varasem ettevalmistus aitab teenistusülesandeid paremini sooritada. Seda hinnangut toetab ka Kaitseväge 2021. aastal läbi viidud kompleksuuringu tulemused, kus selgub, et varasem positiivne meelestatus mõjub ajateenistuse läbimise kogemusele positiivelt (Kasearu jt, 2021).



Joonis 1. Tegevväelaste narratiivide kujunemine

Ajateenistusse astusid intervjuueeritavad enamasti vabatahtlikkuse alusel ning nendes narratiivides eristusid kaks erinevat käsitlust (Joonis 1). Esimese narratiivi põhjal soovis indiviid ise valida enda jaoks sobiva teenistusaaja, nii teenistuse pikkuse kui ka tsiviilelu seisukohalt, ning teenistuskoha ehk millisel positsioonil või valdkonnas teenistus läbida. Teisest käsitlusest ilmnnes, et

vabatahtlikkuse alusel astujad olid inimesed, kelle eesmärk oli ajateenistus läbida tegevteenistusse astumise motiivil. Kuigi nemad soovisid samuti ette planeerida teenistuskoha ja teenistusaega, omas ajateenistus nende jaoks esmase väljaõppe ja tegevteenistuse rolli kinnistamise eesmärgi.

Narratiividest selgus, et ajateenistusest saadud kogemused ei omanud intervjueeritavate seisukohalt olulist rolli tegevteenistusse astumise otsusele, kuid kogemused andsid suure eelise tegevteenistuses hakkama saamiseks. Sotsiaalse õppimisteooria järgi on varasema õppimiskogemuse, geneetilise soodumuse, hoiakute ja keskkondlike mõjutegurite koostoime see, mis aitab ülesannete lahendamisele kaasa. Tegevteenistuses hõlmavad need füüsilisi eeldusi, tööharjumusi, sisekaemust ja mentaalset ning füüsilist võimekust (Truusa, jt 2018). Narratiivide põhjal selgitab õppimisteooria, millised olid ajateenijate teoreetilised eeldused teenistusse astuda. Enne ajateenistust tegevteenistusse astuda soovinute jaoks oli olemas tööharjumus, sisekaemus ja samuti ka mentaalne võimekus. Seega olid narratiivide põhjal neil intervjueeritavatel suured eeldused tegevteenistusse astumiseks olemas juba ka enne tegevteenistust.

Intervjueeritavad, kes astusid tegevteenistusse ajateenistuse käigus tekkinud soovi ajendil, oli narratiivides määravaks sotsiaalne õppeprotsess ja militaarse *habitus* kujunemine. Bourdieu *habitus* kujuneb läbi regulaarsete sotsiaalsete suhtluste, mis kinnistuvad alateadlike arusaamadena ning need arusaamad kajastuvad läbi sotsiaalse praktika (Laanepere, 2018). Läbi *habitus* omandatud väärtused ja uskumused aitavad leida lahendusi ning teha otsuseid (Laanepere, 2018). Tegevväelaste puhul olid ajateenistuse kogemused ja omandatud sotsiaalne kapital need aspektid, mis said otsusel määravaks. Omandatud sotsiaalse kapitalina määratleti ülemaid ja teisi kaasvõitlejaid. Ülemad olid need, kes aitasid tegevteenistusse astumise otsustamise kujundamisel või tegevteenistusse astumisele otseselt kaasa. Ülemad omandasid narratiivides mentori rolli, kelle autoriteeti ja kogemusi hinnati otsuste tegemisel ning teadmiste omandamisel. Narratiivides kasutati ülemaid enda tuleviku refleksioonina, mille läbi hinnati tegevteenistuses vajaminevaid oskusi ja omadusi ning töö kohustusi ning iseloomu. Lisaks kirjeldati väeosa tegevliikmeskonda, kui oma tulevase kolleege. Teadmine, et tegevväelase elu ei sarnane ajateenija omaga aitas ratsionaliseerida tegevteenistuse elukutse valikut. Narratiivides selgub, et need tegevväelased, kes avaldasid tegevteenistusse astumiseks soovi ajateenistuse ajal, teevad seda hilisemas teenistuskäigus.

Analüüsides narratiive Mokose I-A (1986) teooria abil ning Woodruffi (2017) käsitluse kohaselt, mille järgi liigituvad institutsionaalsed ja ametikoha alased väärtused sisemisteks ja välimisteks väärtusteks saame välja tuua, et narratiivides, kus selgus tegevteenistusse astumise soov enne

ajateenistust olid esindatud institutsionaalsed väärtushinnangud ning peamiselt väljendus motiveeritus arengu- ja õppimisvõimaluste, töö tulemuslikkuse ja Kaitseväge panustamise soovi näol. Narratiivides, kus väljendati tegevteenistusse astumise soovi ajateenistuse käigus, kirjeldati enamasti ametialaseid väärtushinnanguid, milleks olid stabiilne töökeskkond, paindlik tööaeg ja palk. Võrreldes institutsionaalseid ja ametikohaalaseid väärtusi kaitseväge kontekstis, näeme, et kaitseväge on tänapäeval järjest enam liikunud ametikohaalaste väärtuste suunas (Griffith, 2008).

KOKKUVÕTE

Käesoleva magistritöö eesmärk oli selgitada välja, kuidas kirjeldavad ajateenistusest tegevteenistusse astunud tegevväelased narratiivides oma teenistusse astumist ning kuidas need teekonnad on kujunenud. Töö esimeses osas on välja toodud tegevteenistuse teoreetiline aluspõhi ning Eesti riigikaitse kontekst. Metoodika osas on antud ülevaade empiiriliste andmete analüüsiks kasutatud narratiivsest analüüsist. Lisaks on peatükis välja toodud intervjueeritavate valim ning andmete kogumise viis.

Analüüsimiseks intervjueriti 11 tegevväelast, kes astusid Eesti Kaitseväge tegevteenistusse vahemikus 2019-2020. Intervjuude tulemusena tekkis 11 unikaalset, kuid osaliselt ühilduvat narratiivi, mille abil kirjeldati tegevteenistusse astumise lugusid, väärtushinnanguid ja nende kujunemist ning tegevteenistusse astumise motivatsiooni ja põhjuseid.

Narratiividest selgus, et varasem kogemus militaarvaldkonnas soodustas ajateenistuse läbimist ning teenistusülesannete täitmist, kuid see ei olnud määravaks tegevväelase elukutse otsusele. Enne ajateenistust tegevväelaseks saada soovijad kujutasid ajateenistust osana väljaõppest ning ajateenistuse käigus tegevväelaseks saada soovijad võtsid seda eraldiseisva etapina. Ajateenistuse käigus omandatud sotsiaalsel kapitalil oli oluline roll tegevteenistusse astumisel. Ülemad ja teised tegevväelased omandasid ajateenistuses infokandja ning mentori rolli, nendelt saadud infol ning soovitusel oli mõju tegevväelase elukutse valikule. Narratiividest selgus, et intervjueeritavate lähedased ja sõbrad olid tegevteenistusse astumise otsuse suhtes toetavad, kuid intervjueeritavate hinnangul see ei omanud otsest mõju tegevväelaseks astumisele.

Lisaks toodi narratiivides esile, et varasemate kogemuste ja väärtuste ühtimine institutsiooni omadega vähendab konfliktide teket ning soodustab ajateenistuse edukat läbimist ja tegevteenistusse astumist. Ajateenijad, kellel on soodumused tegevteenistuse elukutse valikule, omandavad kergemini ja suuremat sotsiaalset kapitali ning on seeläbi teenistuse käiguga rohkem rahulolevad.

Institutsionaalsete/ametialaste väärtushinnangute põhine lähenemine aitab mõista Kaitseväge tegevväelaste motivatsioone ning nende püsivust elukutse valikul. Varasemalt tegevteenistusse astumise otsuse teinud intervjueeritavad väljendasid oma lugudes institutsionaalseid väärtusi. Ajateenistuse käigus tegevteenistusse astumise otsuse teinud tegevväelased jagunesid väärtuste osas pigem ametialasteks.

Institutsionaalsete väärtustega tegevvälased nägid oma tulevikku kindlalt Kaitseväe tegevteenistuses, nende jaoks olid tegevvälaseks olemise stiimulid immateriaalset laadi nagu rõõm headest tulemustest ja arengust või soov teenida riiki. Ametialaste väärtustega tegevvälased ei olnud pigem oma teenistuskäigus kindlad, nemad lähtusid oma karjääri ja tuleviku osas isiklikest eesmärkidest nagu nendeks on paremad töötingimused ja palk.

Antud uurimus ei anna küll võimalust hinnata, kui palju on tegevteenistuses ühe või teise väärtusegrupi kandjaid, kuid näitab, et Eesti Kaitseväes on mõlemad grupid aktiivselt esindatud ning tulevase värbamisstrateegiate loomisel tuleb sellega arvestada.

KASUTATUD KIRJANDUS

1. *Ajateenijate teenistuses edasijõudmine* (2021). Strateegilise Jätkusuutlikkuse Kompetentsikeskus.
2. Anderson, John M. (1998). *Civil-military relations and concordance theory: a case study of Argentina*. Calhoun, Institutional Archive of the Naval Postgraduate School. Kasutatud: 10.04.2021 <http://hdl.handle.net/10945/39317>
3. Bourdieu, P. *The Logic of Practice*. 1980
4. Bourdieu, P., Passeron, J.-C.. *Theory, Culture & Society*. Sage Publication. 1990
5. Bruner, J. (2009). *Self-making and Word-Making*. Journal of Aesthetic Education, Volume 25, Number 1, Special Issue: More Ways of Worldmaking (lk 67-78). Kasutatud 12.04.2021 <https://www.jstor.org/stable/3333092?origin=JSTOR-pdf&seq=1>
6. Coleman, James S. (1998). *Social Capital in the Creation of Human Capital*. American Journal of Sociology, Volume 94, Supplement: Organizations and Institutions: Sociological and Economic Approaches to the Analysis of Social Structure (lk S95-S120). Kasutatud 11. 04.2021 <https://www.jstor.org/stable/2780243?seq=1>
7. *Conscription and Social Transformations: Estonia between Security Needs and Social Expectations*.
8. Griffith, J. (2008). *Institutional Motives for Serving in the U.S. Army National Guard. Implications for Recruitment, Retention, and Readiness*. Armed Forces & Society, Volume 34, Number 2 (lk 230-258). Kasutatud 15.04.2021 <https://journals.sagepub.com/>
9. Griffith, J. (2009). *After 9/11, What Kind of Reserve Soldier? Considerations Given to Emerging Demands, Organizational Orientation, and Individual Commitment*. Armed Forces & Society, Volume 55, Number 2 (lk 214-240). Kasutatud 29. märts 2021 <https://journals.sagepub.com/>
10. *Haridusnõuded*. Kaitseressursside Amet. Külastatud 25.02.2021 <https://kra.ee/kutsealuse-haridusnouded/>
11. Huntington, Samuel P. (1985). *Sõdur ja riik. Tsiviil-militaarsuhete teooria ja poliitika*. The Belknap Press of Harvard University Press.
12. Jami K. Taylor, Richard M. Clerkin, Katherine M. Ngaruiya, Anne-Lise, Knox Velez (2013) *An Exploratory Study of Public Service Motivation and the Institutional–Occupational Model of the Military*, Department of Political Science, University of Toledo, Volume: 41 issue: 1, Leheküljed: 142-162

13. John Eighmey, (2006): "Why Do Youth Enlist," *Armed Forces & Society* 32, 2 307-328.
14. *Kaitseväe Akadeemia ajalugu*. Kaitseväe Akadeemia. Külastatud 26.02.2021
<https://www.kvak.ee/ajalugu/>
15. *Kaitseväe Akadeemia eetika*. Kaitseväe Akadeemia. Külastatud 26.02.2021
<https://www.kvak.ee/akadeemiast/kaitsevae-akadeemia-eetika/>
16. *Kaitseväe Eetika* (2021). Eesti Kaitsevägi. Kasutatud 25.03.2021
<https://mil.ee/kaitsevagi/uldinfo/kaitsevae-eetika/>
17. *Kaitseväe teenistuse seadus*. Riigi Teataja. Külastatud 25.02.2021
<https://www.riigiteataja.ee/akt/101032017003?leiaKehtiv>
18. Kalmus, V, Masso A, Linno M, (2015). Kvalitatiivne sisuanalüüs, *Sotsiaalse analüüsi meetodite ja metodoloogia õpibaas*. <http://samm.ut.ee/diskursusanalyys>, Kasutatud 15.05.2021
19. Karindi, K. E. (2020). *Lõputöö teksti analüsaator*. Tartu Ülikool.
20. Karton, I., Männiste, T., Tepp, A., Kornilov, I (2018). *Ajateenijate teenistumotivatsiooni ja teenistusse jäämise soovi prognoosivad tegurid*. *Sõjateadlane (Estonian Journal of Military Studies)*, Volume 6, 2018 (lk 138-169). Kasutatud 14.04.2021
https://www.ksk.edu.ee/wp-content/uploads/2018/06/05_karton.pdf
21. Kelt, R., Kleykamo, M., Segal, David R. (2010). *The Military and the Transition to Adulthood*. Kasutatud 22.04.2021 <https://futureofchildren.princeton.edu/>
22. Krebs, Ronald R., Ralston, R. (2020). *Patriotism or Paychecks: Who Believes What About Why Soldiers Serve*. *Armed Forces & Society* 1-24. Kasutatud 17.04.2021
<https://journals.sagepub.com/home/afs>
23. Krumboltz, J.D. (2009). *The Happenstance Learning Theory*. *Journal of Career Assessment*, 17(2) (lk 135-154).
24. Krumboltz, J.D., Mitchell, A.M., Jones, G.B. (1976). *A Social Learning Theory of Career Selection*. *The Counseling Psychologist*. (lk 71-78).
25. Laanepere, T., Truusa, T.-T., Cooper, L. (2018). *Military Legacy: Use It or Lose It*. *Sõjateadlane (Estonian Journal of Military Studies)*, Volume 6 (lk 22-51).
26. McAlpine, L. (2016). *Miks kasutada narratiivi? Lugu narratiivist*. Eesti Haridusteaduste ajakiri, nr 4(1), 2016 (lk 6-31). Kasutatud 14.04.2021
<http://ojs.utlib.ee/index.php/EHA/article/view/eha.2016.4.1.02>
27. McAlpine, L. (2016). *Miks kasutada narratiivi? Lugu narratiivist*. Eesti Haridusteaduste Ajakiri. *Estonian Journal of Education*, 4(1), 6-31.
<https://doi.org/10.12697/eha.2016.4.1.02>. Külastatud 25.03.2021.

28. Moskos, Charles, C. (1986). *Institutional/Occupational Trends in Armed Forces: An Update*. Armed Forces & Society, Volume 12, Number 3 (lk 377-382). Kasutatud 17.04.2021 <https://www.jstor.org/stable/45304855>
29. Paananen, S., Pulkka, A. T (2019). *Processes and Practises in Military Training and Education*. National Defence University, Department of Leadership and Military Pedagogy, Series 2: Research Reports No.3.
30. *Probleemsed suhted ajateenistuses* (2019). Strateegilise Jätkusuutlikkuse Kompetentsikeskus.
31. Riessman, C. K.,(2008) *Narrative Methods for the Human Scienses*, Sage Publication Inc, (lk 21-77)
32. Soeters, J. (2018). *Sociology and Military Studies. Classical and Current Foundations*. Roudledge.
33. Spring, (1986), Armed Forces & Society, Vol. 12, No. 3 pp. 377-382
34. *Tegevteenistus*. Kaitseressursside Amet. Külastatud 25.02.2021 <https://kra.ee/karjaar/>
35. *The Military Covenant and Social Cohesion: Contractual Relations and Social Cohesion in Estonia*.
36. Truusa T.-T., Kasearu, K., Tooding L.-M. (2018). *The Effects of Conscript Service on the Recuitment of Professional Soldiers in Estonia*. Contemporary Military Challenges.
37. Woodruff, Todd D. (2017). *Who Should the Military Recruit? The Effects of Institutional, Occupational, and Self-Enhancement Enlistment Motives on Soldier Identification and Behavior*. Armed Forces & Society. Volume 43(4) (lk 579-607). Kasutatud 17.04.2021 <https://journals.sagepub.com/home/afs>

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Kristjan Silm,

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose „Tegevväelaste tagasivaade tegevteenistusse astumisele“, mille juhendaja on prof Kairi Kasearu, reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada digitaalarhiivi DSpace kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.
2. Annan Tartu Ülikoolile loa teha punktis 1 nimetatud teos üldsusele kättesaadavaks Tartu Ülikooli veebikeskkonna, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace kaudu Creative Commons'i litsentsiga CC BY NC ND 3.0, mis lubab autorile viidates teost reprodutseerida, levitada ja üldsusele suunata ning keelab luua tuletatud teost ja kasutada teost ärieesmärgil, kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.
3. Olen teadlik, et punktides 1 ja 2 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
4. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei riku ma teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse õigusaktidest tulenevaid õigusi.

Kristjan Silm

24.05.2021